

Universität Erfurt
Erfurt School of Education
Zusatzstudium: Praxis der Personalarbeit
Praktikumsstelle: Verband der Wirtschaft Thüringens
Betreuer/in: Herr Hild und Frau Florschütz

Abschlussarbeit zum Thema:

Ausbildung in Thüringen- quantitative und qualitative Untersuchung zur Ausbildungsreife

Von:
Tillmann Grüneberg
Studium B.A. Erziehungswissenschaften und Staatswissenschaften

Abgabetermin: 1.2.2010

Kontakt:
Tillmann Grüneberg
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Allgemeine Pädagogik
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
Universität Leipzig
Jahnallee 59, 04109 Leipzig

tillmann.grueneberg@uni-leipzig.de

urn:nbn:de:gbv:547-201500045

Gliederung:

- 1. Einleitung**
- 2. Zusammenfassung in Thesen zur Ausbildung in Thüringen**
- 3. Quantitative Daten**
 - 3.1. Hintergrund**
 - 3.2. Fragestellungen**
 - 3.3. Erstellung des Fragebogens**
 - 3.4. Erhebungsmethode**
 - 3.5. Auswertungsmethode**
 - 3.6. Auswertung der Unternehmensumfrage zur Ausbildung 2009**
 - 3.7. Zusammenfassung der Ergebnisse**
- 4. Qualitative Daten**
 - 4.1. Formulierung des Erkenntnisinteresses und der Fragestellung**
 - 4.2. Methodologische Positionierung**
 - 4.3. Bestimmung des Forschungsfeldes**
 - 4.4. Wahl des Erhebungsverfahrens**
 - 4.5. Erhebung**
 - 4.6. Auswertungsmethode**
 - 4.7. Leitfaden**
- 5. Auswertung**
 - 5.1. Bestimmung des Problembereiches und Relevanz des Themas Ausbildungsreife**
 - 5.2. Definition von Ausbildungsreife**
 - 5.3. Bewerbungsverfahren und Auswahlkriterien**
 - 5.4. Mathematik- getestete Problembereiche**
 - 5.5. Entwicklung der Bewerbungszahlen**

5.6. Ursachenzuschreibung**5.7. Ausgleich durch Ausbildung- Entwicklungspotentiale****5.8. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife****5.9. Schulische Bildungsstandards und curriculare Vorgaben****5.10. Bewertung von Programmen und Maßnahmen****5.10.1. Berufswahlförderung****5.10.2. Ausbildungsunterstützung****5.10.3. Eigene Maßnahmen****5.10.4. Forderungen****6. Zusammenfassung****7. Fazit****8. Quellen****8.1. Bücher****8.2. Online-Quellen****9. Anhang****9.1. Interviewleitfaden****9.2. Begleitmaterial****9.3. Kriterienkatalog des Ausbildungspaktes**

1. Einleitung

Was ist Ausbildungsreife und warum klagen die Unternehmen seit Jahren, dass es daran immer mehr fehlen würde? Was bedeutet es, wenn vielen Bewerbern um eine Ausbildungsstelle die grundlegende Eignung fehlt? Welche Auswirkungen hat dieses auf die Unternehmen in Thüringen, vor allem im Hinblick auf sinkende Bewerberzahlen? Sind ergriffene Maßnahmen effektiv, und was müsste getan werden? Das sind die Fragen, mit denen sich diese Projektarbeit beschäftigt und Antworten zu geben versucht. Diese Projektarbeit entstand im Rahmen meines Zusatzstudiums Praxis der Personalarbeit, welches von der ESE (Erfurt School of Education) in Zusammenarbeit mit dem BWTW (Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft) an der Uni Erfurt angeboten wird. Zum Zusatzstudium gehört eine Praxisphase mit 8-wöchigem Praktikum, welches ich beim VWT (Verband der Wirtschaft Thüringens) absolvierte. Aufgrund meines universitären Fächerhintergrunds (Hauptfach: Erziehungswissenschaft Nebenfächer: Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaften Ergänzungsbereiche: Wirtschaftswissenschaften und Psychologie) bot sich eine Tätigkeit im Bereich Lehrstellenberatung an. Dort wurde mir die Auswertung der jährlichen Ausbildungsumfrage übertragen, darüber hinaus bekam ich Möglichkeit, selbstständig eine vertiefende Untersuchung dazu anzustellen. Nach der ersten Auswertung kristallisierte sich schnell für mich heraus, dass das Thema Ausbildungsreife von einiger Brisanz und Aktualität ist. In Rücksprache mit meinen Betreuern (Stellv. Hauptgeschäftsführer: Herr Hild und Lehrstellenberaterin: Frau Florschütz) erstellte ich einen Fragekatalog und schrieb Verbandsunternehmen mit der Bitte um Interviewtermine an. Auf Anregung von Herrn Hild legte ich, aufgrund der guten plastischen Darstellbarkeit, einen Schwerpunkt auf die Probleme im Fach Mathematik. Die vorliegende Arbeit basiert auf den quantitativen Daten der Unternehmensumfrage und den qualitativen Interviews, die ich geführt habe. Neben den zwei Monaten Praktikum zog diese Arbeit noch eine lange und zeitintensive Auswertungsarbeit nach sich. Ich möchte allen, die den Entstehungsprozess dieser Arbeit unterstützt haben, herzlichst danken. Vor allem der überaus hohen Bereitschaft auf Seiten der Unternehmen, sich Zeit für Interviews zu nehmen, welches nicht selbstverständlich ist, ist es geschuldet, dass ich auch über mein Praktikum hinaus viel Zeit in diese Arbeit investiert habe. Ich hoffe, damit einen Beitrag geleistet zu haben, das wichtige Thema

der Ausbildungsreife für Thüringen aufzuarbeiten. Ich würde mich sehr freuen, wenn mit diesen Erkenntnissen an Lösungsvorschlägen weitergearbeitet wird.

Ich habe die Zusammenfassung in Thesenform vorangestellt, um einen schnellen Überblick über Erkenntnis und Inhalt dieser Arbeit zu geben, vor allem denjenigen, die aus der Praxis kommen und nicht die Zeit für eine intensive Lektüre haben. Anschließend folgt die Auswertung der quantitativen und qualitativen Daten.

2. Zusammenfassung in Thesen zur Ausbildung in Thüringen

1. Die Angebotslage am Ausbildungsmarkt bleibt konstant.
2. Der demographische Wandel führt zu einem spürbaren Rückgang der Bewerberzahlen aber noch nicht größeren Problemen.
3. Von Seiten der Unternehmen werden größere Anstrengungen unternommen, um geeignete Bewerber zu finden.
4. Viele Bewerbungen scheitern schon an inhaltlichen und äußerlichen Mängeln.
5. Das Kernproblem bleibt die mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber, vor allem in den Bereichen Mathematik und Deutsch, aber auch was die Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft anbelangt.
6. Wesentliche Probleme der Bewerber um einen Ausbildungsplatz liegen in elementaren Fähigkeiten, wie z.B. Bruchrechnen, Prozentrechnung und Umrechnen von Maßeinheiten, und der Umsetzung von Wissen in praktische Problemlösungen, wie z.B. die Anwendung des Satzes des Pythagoras.
7. Bei der Auswahl der Bewerber spielen die Noten in den Kernfächern für die erste Selektion eine entscheidende Rolle, in einem zweiten Schritt werden Kenntnisse und praktische Fähigkeiten in Testverfahren erhoben, bei der endgültigen Auswahl vertrauen die meisten auf das Bewerbungsgespräch.
8. Ein wesentliches Problem ist weiterhin die Berufswahlreife, Maßnahmen in diesem Bereich, beispielsweise der Berufswahlpass und die berufswahlfreundlichen Schulen, werden durchaus positiv bemerkt, sind jedoch noch ausbaufähig.
9. Zur Ermöglichung früher Berufserfahrung, vor allem auch in technischen Berufen, findet sich starke Zustimmung zu polytechnischen Unterrichtselementen und der Wiedereinführung von „Unterrichtstagen in der Produktion“.

10. Eine verstärkte Kooperation zwischen den beteiligten Gruppen Unternehmen, Schule und Elternhaus ist die zwingende Grundlage für alle weiteren Maßnahmen.

3. Quantitative Daten

3.1. Hintergrund

Die Ausbildungsumfrage zur Ausbildungsreife ist eine jährliche Untersuchung des Verbandes der Wirtschaft Thüringens. Sie wird federführend von Leiterin der Abteilung Lehrstellenberatung durchgeführt. Angeschrieben werden alle Mitgliedsunternehmen des Allgemeinen Arbeitgeberverbandes Thüringens (AGVT) und des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie (VMET). Der Pool der Untersuchung umfasst somit 235 Mitgliedsunternehmen. Hintergrund der Untersuchung ist nicht nur die jährliche statistische Erfassung der Ausbildungslage in Thüringen, sondern die Studie dient auch zur Rückmeldung der Unternehmen über besondere Problembereiche und Beratungsbedarfs. Darüber hinaus sollen durch die Regelmäßigkeit gewisser Fragekomplexe, Entwicklungstendenzen auf dem Ausbildungssektor festgestellt werden. Im besonderen Fokus der Untersuchung liegt hierbei die Ausbildungsreife der Jugendlichen. Sowohl die Nachfrage nach Qualifikationen und Kompetenzen, als auch die reale Bewerberlage. Dadurch erlangt die Studie nicht nur für den Verband nach innen Bedeutung, sondern bietet eine empirische Grundlage für die politische Meinungsäußerung des Verbandes nach außen.

3.2. Fragestellungen

Im ersten Frageteil soll Art und der Umfang der Ausbildung erhoben werden. Es wird nach Zahl der Auszubildenden, Schaffung neuer Ausbildungsplätze und Schwerpunkt der Ausbildung gefragt (gewerblich-technisch oder kaufmännisch). Eine offene Frage versucht die gesuchten Berufsbilder zu erfassen. Im nächsten Fragekomplex soll die vergangene und zukünftige Ausbildungssituation eingeschätzt werden mit den Skalenmerkmalen: rückläufig, konstant und steigend. Besonderes Augenmerk liegt auf der Frage nach den Auswirkungen der demographischen Entwicklung für die Ausbildung, auch in der anschließenden Frage nach nicht-besetzten Ausbildungsstellen und den Ursachen dafür. Die nächste Frage (10.) ist wieder offen

gestellt und soll einen Überblick über Maßnahmen der Unternehmen im Bereich Akquise von Ausbildungsbewerbern geben. Die folgenden beiden Fragen beleuchten die Art der Mängel und ihre Auswirkungen auf den Bewerbungserfolg. Zentral ist die 13. Frage nach den Ausbildungshemmnissen. Damit sollen besondere Problem-bereiche, wie z.B. die mangelnde Ausbildungsreife erfasst werden. Das soll mit Kompetenzeinschätzungen in den nächsten beiden Fragen verdeutlicht werden. Mit den letzten Fragen soll die Möglichkeit zur Kommentierung und zur Anmeldung eines Beratungsbedarfes gegeben werden.

3.3. Erstellung des Fragebogens

Der Fragebogen wurde von Frau Florschütz, Lehrstellenberaterin des VWT erstellt. Die Fragen beruhen auf ihrer Erfahrung, ihrem und des Verbandes Erkenntnisinteresse sowie auf gängigen politischen und wissenschaftlichen Veröffentlichungen in diesem Themenfeld. Unter anderen beruhen die genannten Kompetenzfelder der Ausbildungsreife auf dem Kriterienkatalog des Ausbildungspaktes.

3.4. Erhebungsmethode

Der Fragebogen umfasst 5 Seiten, mit 18 Fragen und wurde mit einem Anschreiben an die Ausbildungsleiter, bzw. die Zuständigen für Ausbildung in den Mitgliedsunternehmen verschickt. Für den Rücklauf wurde eine Frist bis zum 30.9.2009 gesetzt. Die Beantwortung war per Mail, per Fax oder postalisch möglich. Überwiegend geschah die Rückmeldung per Fax. Der Fragebogen umfasste gebundene Fragen, z.B. Größenkategorien, Einschätzungen auf Skalen, teilgebundene und offene Fragen. Der Schwerpunkt lag auf Fragen, welche durch Ankreuzen der Kategorie beantwortet werden konnten.

3.5. Auswertungsmethode

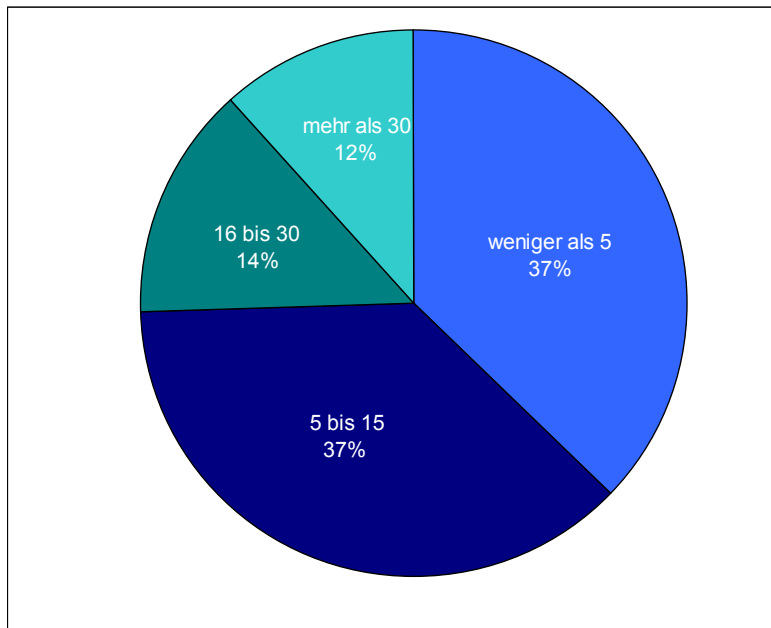
Die Fragebögen aus dem Rücklauf wurden vom Praktikanten in eine vorgefertigte Excel-Maske eingegeben. Dabei wurde angekreuzte Antworten mit einer 1 eingegeben, konkrete Zahlen als Zahlen, zusätzliche Bemerkungen als Kommentare

und die Antworten auf die offenen Fragen im Wortlaut. Anschließend wurden die Daten, nach dem Vorbild der letztjährigen Umfrage, statistisch und graphisch ausgewertet. Dieses geschah wiederum unter zu Hilfenahme des Programmes Excel. Die Gesamtdarstellung wurde in ein Word-Dokument übertragen. Über die Summenfunktion wurden Gesamtwerte der Antworten gebildet. Über die jeweilige Gesamtzahl der Antworten (N) wurden Prozentwerte errechnet. Aus den offenen Antworten wurde eine Auswahl getroffen, die eingegebenen Berufsbilder nach Häufigkeit der Nennung sortiert. Für die Veröffentlichung wurden passende Darstellungsformen erstellt. Dies umschließt Kreisdiagramme und Balkendiagramme, sowie Tabellen. Bei der Darstellung wurde auf Einheitlichkeit (Farbwahl und Größe) sowie auf einfache Erfassung/Zugänglichkeit Wert gelegt. Zu diesem Zweck wurden einzelne Antwortwerte durch Fettschrift hervorgehoben. Der erfasste Beratungsbedarf und die betrieblichen Ansprechpartner wurden nur für den Verbandsinternen Gebrauch erhoben und fanden keinen Eingang in den veröffentlichten Datensatz.

3.6. Auswertung der Unternehmensumfrage zur Ausbildungsreife

Durchführung: Juli bis September 2009, befragt wurden 235 ausbildende Verbandsunternehmen, Rücklaufquote 38%

1. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zurzeit? (N=78)



2. Bieten Sie für das Ausbildungsjahr 2009 neue Ausbildungsplätze an? (N= 77)

Ja 78%

Nein 22%

Anzahl: 308

3. Haben Sie 2009 zusätzliche Ausbildungsplätze bereit gestellt? (N= 74)

Ja 20%

Nein 80%

Anzahl: 30

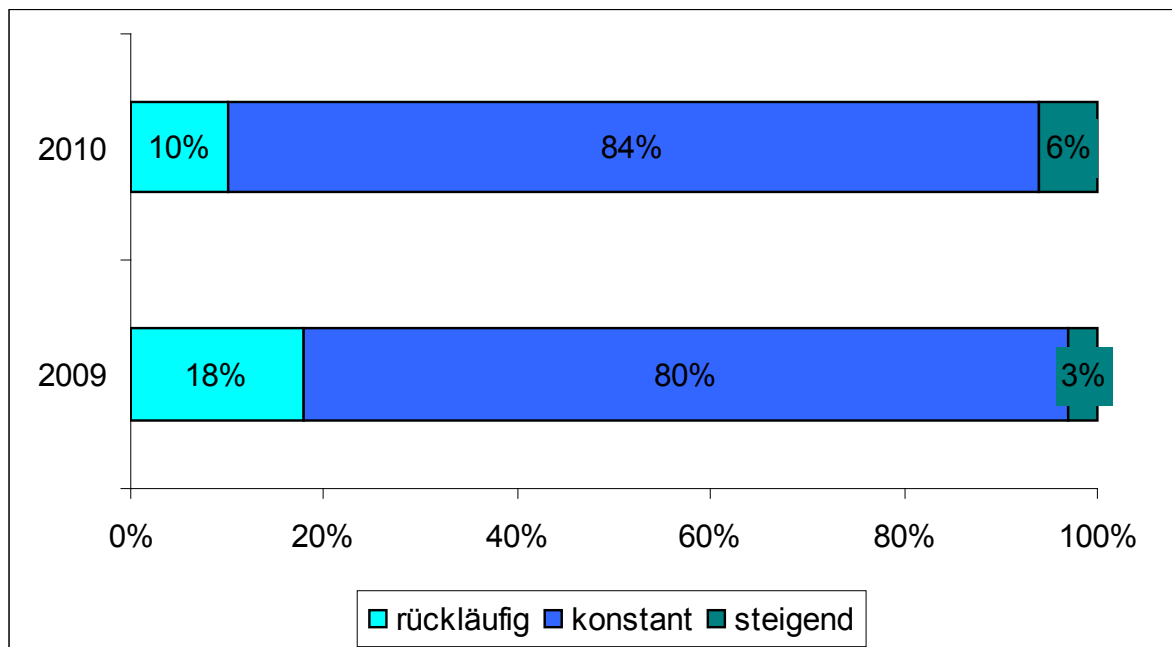
4. In welchen Berufen bilden Sie aus? (N= 75)

<input type="checkbox"/> überwiegend in kaufmännischen Berufen	<input type="checkbox"/> überwiegend in gewerblich-technischen Berufen
21%	79%

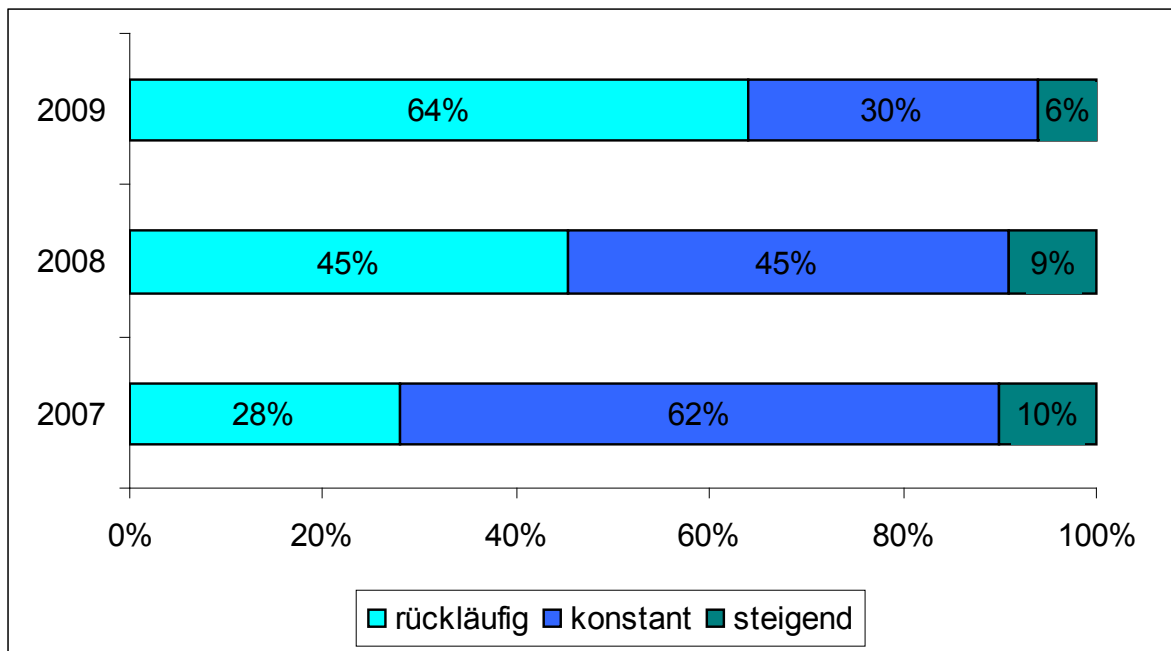
5. Für welche Berufsbilder suchen sie Auszubildende?

1. Mechatroniker/in
2. Industriemechaniker/in
3. Kauffrau/mann für Bürokommunikation
4. Werkzeugmechaniker/in
5. Zerspanungsmechaniker/in
6. Industriekauffrau/mann
7. Elektroniker/in
8. Fachkraft für Veranstaltungstechnik
9. Automatisierungstechniker/in
10. Fachkraft für Lagerlogistik

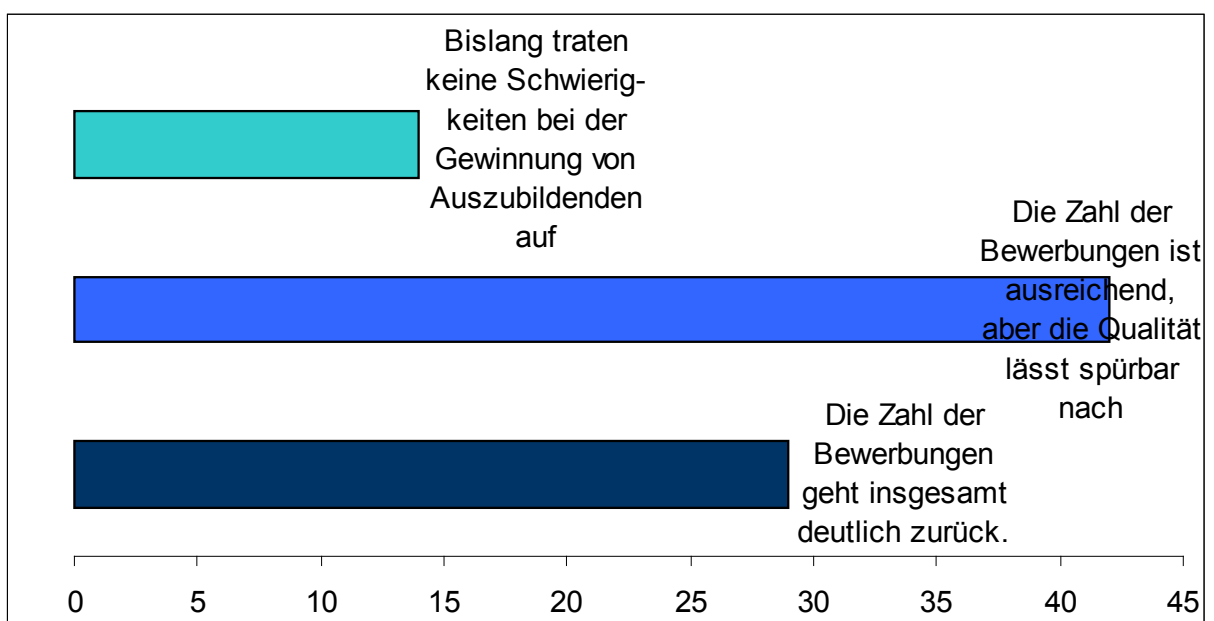
6. Wie schätzen sie die Tendenz bei der Berufsausbildung in ihrem Unternehmen in diesem und im nächsten Ausbildungsjahr ein? (N= 74)



7. Wie ist die Tendenz bei der Anzahl von Bewerbern im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr?(N=69)



8. Wirkt sich auf Ihren Betrieb bereits die demografische Entwicklung bei der Gewinnung von Auszubildenden aus? (Mehrfachnennungen möglich)



9. Konnten im Jahr 2008 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden? (N= 70)

Ja 87% Nein 13%

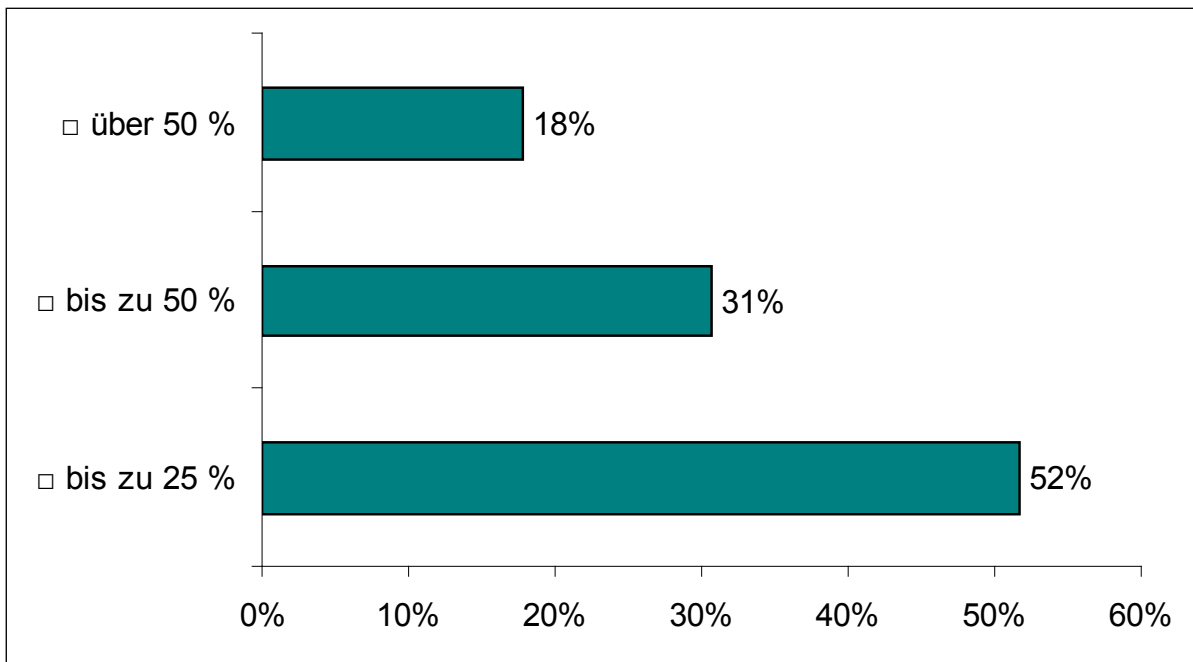
10. Was tun sie als Unternehmen, um all ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen? (Auswahl von Antworten)

- öffentliche Bekanntmachung, Anzeigenschaltung (Print+ Kino + Radio + Internet)
- Stellenveröffentlichung Agentur für Arbeit
- Angebot bei IHK Thüringen
- direkte Akquise an Schulen
- Besuch von Berufsmärkten
- Plakatwerbung an den Schulen in der Region
- Vorstellung der Berufe an Schulen durch Azubi's und Ausbilder
- Bewerbertraining/Unternehmensvorstellung an Regelschulen
- Bereitstellung von Praktikantenplätzen
- Praktikum an den umliegenden Schulen anbieten. Sehr guter Ruf als Ausbildungsbetrieb in der Umgebung und Schulen
- Tag der offenen Tür
- Anzeige im Ausbildungsnavigator des Wartburgkreises (wird an alle Schüler der 9.Klassen verteilt),
- Arbeitskreis "Lange Nacht der Unternehmen"
- Berufsinformmarkt im Volksbad
- Teilnahme am Ausbildungsnavi
- Schülerakademie

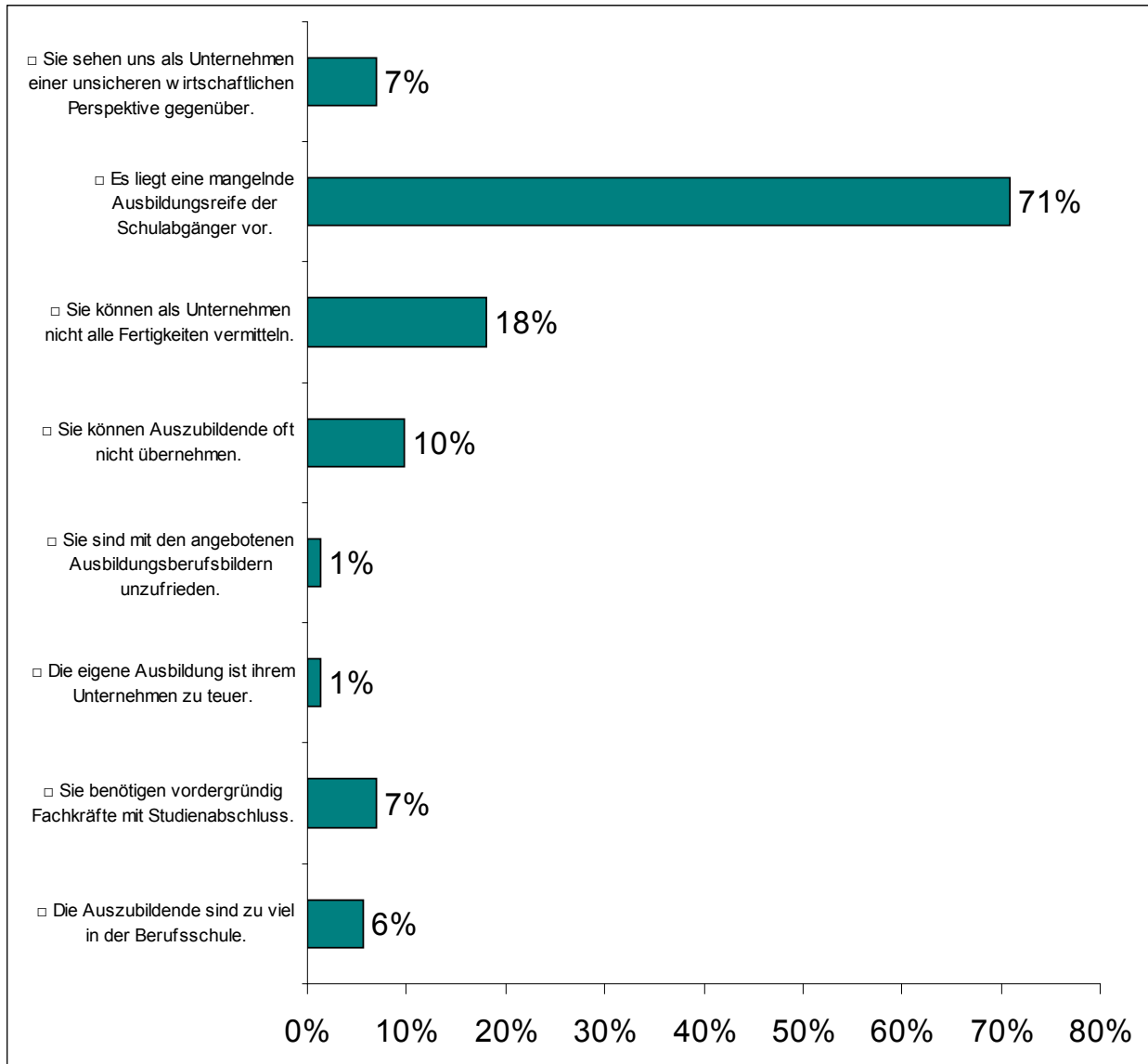
11. Wenn Sie bei den bei Ihnen eingehenden Bewerbungsschreiben Mängel feststellen, welcher Natur sind diese?

- **eher inhaltlich** (Ausdruck, Rechtschreibung, Grammatik): 57
- rein äußerlich (Form): 35
- andere Gründe: schlechte Schulleistungen, vor allem in Naturwissenschaftlichen Fächern

12. Wie viel Prozent der Bewerbungen sortieren Sie aufgrund dieser Mängel aus? (N= 62)



13. Welche Ausbildungshemmnisse wirken sich auf Ihren Betrieb aus? (Mehrfachnennungen möglich)



14. Auf welche Kompetenzen legen Sie bei Ausbildungsbewerbern für ihr Unternehmen besonderen Wert? (Mehrfachnennungen möglich)

Persönliche Kompetenz

Belastbarkeit/Ausdauer (44)
Disziplin und Selbstständigkeit (54)
Interesse und Aufgeschlossenheit (62)
Leistungsbereitschaft und Motivation (70)
 Umgangsformen und Zuverlässigkeit (50)
 Teamfähigkeit (52)
 Kritikfähigkeit (29)

Beherrschen der Grundqualifikationen

Mündliches/ schriftl. Ausdrucksvermögen (51)
Elementare Rechenfertigkeiten (59)
 Medienkompetenz (8)
 Fremdsprachenkenntnisse (11)
gutes Allgemeinwissen (39)
 wirtschaftl. Kenntnisse (17)
naturwiss. Kenntnisse (39)

15. In welchen Bereichen stellen Sie hauptsächlich Mängel bzgl. der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest? (Mehrfachnennung möglich)

Persönliche Kompetenz

Belastbarkeit/Ausdauer (29)
Disziplin und Selbstständigkeit (37)
 Interesse und Aufgeschlossenheit (22)
Leistungsbereitschaft und Motivation (37)
Umgangsformen und Zuverlässigkeit (37)
 Teamfähigkeit (5)
 Kritikfähigkeit (9)

Beherrschen der Grundqualifikationen

Mündliches/ schriftl. Ausdrucksvermögen (47)
Elementare Rechenfertigkeiten (49)
 Medienkompetenz (0)
 Fremdsprachenkenntnisse (7)
gutes Allgemeinwissen (39)
 wirtschaftl. Kenntnisse (15)
 naturwiss. Kenntnisse (25)

16. Haben Sie weitere Anmerkungen zum Thema Ausbildung und/oder Ausbildungsreife der Bewerber? (Auswahl der Antworten)

- Bei der Auswahl der Auszubildenden für 2009 gab es deutliche Schwierigkeiten, geeignete Bewerber bzgl. Ausbildungsreife, Beherrschen von Grundfertigkeiten
- Info über Firmenausbildungsverband Wartburgregion e.V. www.fav-wak.de
- Der Rückgang des Bildungsniveaus der Schulabgänger/Bewerber ist erschreckend und wird von Jahr zu Jahr deutlicher. Ebenso erschreckend ist das mangelnde Interesse der Schulen/Lehrer für die Weiterentwicklung ihrer Schüler nach Schulschluss
- Es gibt zu viele Berufsbilder-> wenige nicht so spezifische Berufsbilder mit kürzerer Ausbildungszeit und Vermittlung und Vertiefung der Grundkenntnisse wären besser (für den Mittelstand), für Schulen müsste "UTP" wieder Pflicht sein
- Es ist aus den Bewerbungen erkennbar, dass ein großer Teil der Jugendlichen sich über ihren Berufswunsch wenig oder gar nicht informiert hat. Die Jugendlichen haben häufig falsche Vorstellungen über ihren Ausbildungsberuf und können sich damit auch nicht identifizieren. Zu wenige nutzen die angebotenen Praktika zur Berufsorientierung durch die Unternehmen. Lässt darauf schließen, dass schlechte bzw. ungenügende Beratung der Jugendlichen im Rahmen der Berufsvorbereitung, egal ob in den Schulen oder durch das BIZ, erfolgt. -wäre auf jeden Fall verbesserungswürdig - Unterstützung dabei durch unser Unternehmen wird zugesichert
- Unterstützung und Beratung bei Auswahl der Bewerber, Vorauswahlverfahren durch AGVT-Unterstützung
- Es sollte eine bessere Zusammenarbeit zwischen den theoretischen und praktischen Ausbildern geben, um Lerninhalte abzustimmen und zu optimieren

Rücklauf

Anzahl: 90
 Prozent: 38,3%

Keine Ausbildung: 14
 Anzahl N: 76

Verbandsrücklauf
 AGVT 63 (34%)
 VMET 27 (60%)

3.7. Zusammenfassung der Ergebnisse

An der Studie beteiligten sich 90 Unternehmen, was einer Rücklaufquote von 38,3% entspricht. Von den 90 Unternehmen gaben 14 an, nicht oder derzeit nicht auszubilden. Der Anteil des AGVT am Rücklauf betrug 63, was einer Verbandsquote

von 34% entspricht. Auf den VMET entfielen somit 27 Rückläufe, was einer Verbandsquote von 60% entspricht. Diese sehr positiv hohe Rücklaufquote spricht für einen guten Kontakt zwischen den Mitgliedern und dem Verband und ermöglicht die Veröffentlichung von aussagekräftigen Daten. Die Menge der Auszubildenden gibt Rückschluss auf die Größe der beteiligten Unternehmen. Es dominieren kleine und mittlere Mittelständische Betriebe mit weniger als 5 Auszubildenden (37%), bzw. 5-15 Auszubildenden (37%). Die restlichen Prozente entfallen auf größere Unternehmen mit bis und über 30 Auszubildenden. Diese Verteilung gibt gut die Gesamtaufstellung der Thüringer Wirtschaftslandschaft wieder und verstärkt die Aussagekraft der Daten. Die Frage nach neuen Ausbildungsplätzen bejahen 78% der Unternehmen, jedoch geben nur 20% an, neue Ausbildungsplätze zu schaffen. In den Berufsprofilen überwiegen die gewerblich-technischen mit 79%, überwiegend kaufmännische Ausbildung gibt es somit nur in 21% der Betriebe. Dieses Bild spiegelt die Verbandsstruktur (höhere Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie) und die große Beteiligung von Unternehmen aus dem VMET. So sind auch die gesuchten Berufsbilder in diesem Bereich zu verorten. Es gibt ein hohes Interesse an Auszubildenden für Mechatroniker, Industriemechaniker, Zerspanungsmechaniker und Werkzeugmacher. Jedoch hat auch der Kaufmann für Bürokommunikation Platz drei der meistgenannten Berufsbilder erreicht. Die auffällig hohe Nennung des Mechatroniker, eines auch bei Ausbildungsplatzsuchenden beliebten Berufes, ist auch ein Gradmesser für den Anspruch der Unternehmen an die Ausbildungsreife aufgrund seines komplexen und anspruchsvollen Berufsprofils. Entgegen des allgemeinen Trends in der Finanzkrise schätzen die Unternehmen die Lage am Ausbildungsmarkt überwiegend konstant ein. Dieses Jahr geben 80% eine konstante Lage an, die sich auch für 2010 mit 84% hält und sogar leicht erhöht. Steigerungen werden nur von sehr wenigen (3-6%) erwartet. Eine rückläufige Tendenz von 18% ist höher als die letzten Jahre und sicherlich auf die Finanzkrise und die damit unsichere Prognoselage zurückzuführen, jedoch stimmt die Einschätzung von nur 10% für das Jahr 2010 positiv. Sehr viel auffälliger als das Ausbildungsplatzangebot ist jedoch die Anzahl der Bewerber. So sehen immer mehr Unternehmen eine rückläufige Entwicklung, der Prozentsatz erhöht sich von 28% für das Jahr 2007, über 45% im Jahr 2008 auf 64% für dieses Jahr. Dieser Trend spricht dafür, dass die Unternehmen den demografischen Wandel schon zu spüren bekommen. Während einige noch eine gewisse Konstanz bemerken (2009: 30%), sehen nur noch sehr wenige ein

Steigerungspotential (2009: 6%). Dieses Bild bestätigt sich auch in der nächsten Frage. So geben 29 Unternehmen an, einen Rückgang der Bewerberzahlen zu bemerken. Nur knapp die Hälfte (14) geben an, noch keine Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden zu haben. Jedoch scheint die reine Bewerberzahl nicht die Hauptproblematik zu sein, die sich aus dem demographischen Wandel ergibt. Ein Großteil der Unternehmen (42) gibt an, dass die Qualität der Bewerbungen noch ausreicht, jedoch die Qualität der Bewerber abnimmt. Dies mag ein Grund dafür sein, dass im Jahr 2008 13% der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte. Aus dieser Entwicklung heraus ergibt sich für die Unternehmen eine größere Notwendigkeit Rekrutierungsstrategien zu entwickeln. Dabei setzen viele auf breite Veröffentlichung ihrer Ausbildungsplatzangebote auf den Webseiten der Arbeitsagenturen, der IHK, bzw. ihren Firmenseiten. Auch Werbung in Zeitungen und im Radio wird betrieben. Ergänzt wird diese durch große Präsenz auf Berufswahlmessen. Immer mehr Unternehmen sehen in Kooperationen mit Schulen und im Angebot von Praktikumsplätzen eine gute Möglichkeit, passenden Nachwuchs zu finden. Die richtigen Bewerber zu finden wird immer wichtiger, da viele Bewerbungen Mängel aufweisen. So geben 57 Unternehmen an, inhaltliche Mängel festzustellen, und 35 Mängel in der äußeren Form der Bewerbungen. Aufgrund solcher Mängel werden in den meisten Unternehmen (52%), bis zu 25% der Bewerbungen aussortiert. 18% der Unternehmen geben sogar an, über 50% der Bewerbungen aussortieren zu müssen. Nach den größten Ausbildungshemmnissen gefragt, ist mit 71% der Nennungen die mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber das Hauptproblem. Dieses Bild gab sich so schon aus den Untersuchungen der letzten Jahre und gibt angesichts sinkender Bewerberzahlen Anlass zur Sorge. Aus diesem Grund wurde an die diesjährige Umfrage eine Interviewreihe angeschlossen, um genaueren Aufschluss über die konkreten Problembereiche in der Ausbildungsreife zu erhalten und mögliche Lösungen und Forderungen zu erarbeiten. Eine wirtschaftliche unsichere Perspektive wirkt sich nur bei 7% auf die Ausbildungslage aus, was noch einmal das Bild der Konstanz auf dem Ausbildungsmarkt bestätigt. Auffällig ist jedoch noch ein anderer Problembereich, so geben 18% an, nicht alle Fertigkeiten, die benötigt werden, in ihrer Ausbildung vermitteln zu können. Die Interviewstudie will daher auch noch Nutzungsgrade und Möglichkeiten des externen Ausbildungsmanagement erheben. Positiv ist hervorzuheben, dass nur 10% angeben, dass die Übernahme der Auszubildenden ein Problem darstellt, woraus man schließen kann, dass es eine hohe

Übernahmequote nach der Ausbildung gibt. Eine Einschätzung von Kompetenzbereichen sollte Aufschluss über die Kernprobleme in der Ausbildungsreife der Bewerber geben. Die Unternehmen legen vor allem Wert auf Leistungsbereitschaft und Motivation (70 Nennungen), Interesse und Aufgeschlossenheit (62) und Disziplin und Selbstständigkeit (54). Die Bewerber sollen vor allem über Qualifikationen im Bereich der elementaren Rechenfertigkeit (59) und des schriftlichen und mündlichen Ausdrucksvermögens (51) verfügen. Wichtig sind auch das Allgemeinwissen (39) und naturwissenschaftliche Kenntnisse (39). Eher nachrangig scheinen Medienkompetenz (8) und Fremdsprachenkenntnisse (11). In den geforderten Kernkompetenzen liegen aber auch die größten Schwächen auf der Bewerberseite. So bemängeln 37 die Bereiche Disziplin und Leistungsbereitschaft. Dass mangelnde Interesse scheint mit 22 nicht ein ganz so großes Problem zu sein, vielmehr spielen Umgangsformen und Zuverlässigkeit eine Rolle (37). Die grundlegenden Qualifikationen im Ausdruck und in der Mathematik sind oftmals mit Mängeln behaftet, so geben 49 an Probleme im Bereich elementare Rechenfertigkeit und 47 Schwächen im Bereich des mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögens festgestellt zu haben. Im Bereich des Fachwissens ist eine mangelnde Allgemeinbildung, mit 39 Nennungen noch vor Kenntnissen in den Naturwissenschaften (25) und wirtschaftlichen Zusammenhängen (15), ein Problem. Auffällig ist, dass die Bewerber scheinbar alle über eine gute Medienkompetenz verfügen, da kein Unternehmen dies als Problem benennt. Unter den Bemerkungen sind viele zu finden, die sich auf die Mängel in den Schulfächern Mathematik und den Naturwissenschaften beziehen. Neben der mangelnden Ausbildungsreife machen viele auch eine mangelnde Berufswahlreife als Problem aus.

4. Qualitative Daten

4.1. Formulierung des Erkenntnisinteresses und der Fragestellung¹

Die Problemlagen im Bereich der beruflichen Ausbildung in Thüringen stellen die Breite dieser Forschungsarbeit dar. Ausgehend von der quantitativen Auswertung der Unternehmensumfrage zur Ausbildung 2009 sollte es in der anschließenden qualitativen Erhebung um eine Spezifizierung der Daten und Ursachenbeschreibung, sowie beispielhafte Verdeutlichung gehen. Wie im ersten Teil der Arbeit schon ausgeführt, ergeben sich für die weiterführende Forschung mehrere interessante

¹ Gliederung nach Przyborski /Wohlrab-Sahra 2008, S.15

Schwerpunkte aus den vorliegenden Daten. Von besonderem Interesse sind zwei Aspekte, zum einen der Prozess des demographischen Wandels in seinen unmittelbaren Auswirkungen auf den Ausbildungssektor und zum anderen die Problembeschreibung einer mangelnden Ausbildungsreife. In der Auseinandersetzung mit der einschlägigen Fachliteratur (Verweis auf das Quellenverzeichnis) wurde die Fragestellung um die Bewertung bestehender Maßnahmen sowie (verbandspolitische) Forderungen ergänzt. So zielt das Forschungsinteresse in zwei Richtungen, zum einen einer praxisnahen Beschreibung der Problemlage und Definition von Ausbildungsreife, und zum anderen Lösungsmöglichkeiten und Einflussgrößen. Ein weiterer Schwerpunkt findet sich in der exemplarischen Darstellung von Schwierigkeiten im Bereich der Mathematik als einem Merkmal mangelnder Ausbildungsreife.

4.2. Methodologische Positionierung

Innerhalb der empirischen Forschung zum Thema Ausbildung gibt es eine breite und gesicherte Datenlage im Bereich der quantitativen Erfassung von mangelnder Ausbildungsreife. Auffällig ist jedoch, dass es kaum ein einheitliches Konstrukt oder eine allgemeingültige Definition von Ausbildungsreife zu geben scheint. Diese unterscheidet sich sowohl nach Disziplin (Berufspädagogik, Psychologie, Bildungsforschung, etc.), Feldzugang (Ausbilder, Personalleiter, Lehrstellenberatung, Bundesagentur für Arbeit, usw.) und Interessenlage/Akteur (politische Parteien, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, etc.). Daher ist eine Aussage, dass ein überwiegender Teil der Unternehmen des Wirtschaftsverbandes Thüringen die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen für ein wesentliches Problem halten, für sich genommen wenig aussagekräftig. Die Triangulation von quantitativen und qualitativen empirischen Erhebungen ist geboten ("Die Triangulation von Methoden, Forschern, Theorie und Daten bleibt die vernünftigste Strategie der Theoriekonstruktion"²). In diesem Fall finden die Daten ihre Interpretation durch den Erfahrungshorizont einzelner Teilnehmer, welcher im Zuge einer vertiefenden aber offeneren Befragung erfasst wird. Der Vorteil dieses Vorgehens ergibt es aus der verschiedenen Offenheit des Antwortformats ("... eine prinzipielle Abgrenzung qualitativer gegenüber standardisierten Verfahren ist aber, dass es im Interview keine Antwortvorgaben gibt und dass die Befragten ihre Ansichten und Erfahrungen frei

² Dezin nach Flick 2009, S.520

artikulieren können.“³), welche sich zu einer umfassenderen, theoriebegründenden Antwort ergänzen.

4.3. Bestimmung des Forschungsfeldes

Untersucht werden soll das Thema Ausbildungsreife aus der Perspektive der Wirtschaft unter Beschränkung auf Thüringen und die Mitgliedschaft im Wirtschaftsverband. Herbert Blumer hat festgestellt "Die Ausgangsposition des Sozialwissenschaftlers und des Psychologen ist praktisch immer durch das Fehlen des Vertraut-seins mit dem, was tatsächlich in dem für die Studie ausgesuchten Bereich des Lebens geschieht, gekennzeichnet."⁴In diesem Fall tritt ein Student der Erziehungs- und Staatswissenschaften, der noch nie praktisch mit dem Bereich Ausbildung in Kontakt gekommen ist, als Praktikant eines Wirtschaftsverbandes einem Vertreter eines Wirtschaftsunternehmens gegenüber. Dieser Vertreter stellt einen feldinternen Experten für das Thema Ausbildung dar. In diesem Fall handelt es sich daher um Ausbildungsleiter bzw. Personalleiter. Die Zuschreibung dieser Expertenrolle basiert auf folgender Definition „Experten sind Personen, die über ein spezifisches Rollenwissen verfügen, solches zugeschrieben bekommen und eine darauf basierende besondere Kompetenz für sich selbst in Anspruch nehmen.“⁵ Da ein starkes Ungleichgewicht zwischen der Kompetenz für das Feld Ausbildung zwischen Interviewer und Befragten besteht, wurden daher Maßnahmen zum Ausgleich ergriffen. Der Interviewer verschaffte sich einen grundlegenden Zugang über vorhandene Literatur- und Internetquellen zur theoretischen Fundierung seiner Fragen, darüber hinaus wurden diese Fragen durch eine Befragung eines externen Experten abgesichert. Als Experte wurde Prof. Dr. Manfred Eckert herangezogen, dieser ist als Professor für Berufspädagogik an der Universität Erfurt tätig. Die Untersuchung konzentriert sich bewusst auf die Sicht der Unternehmen und blendet Sichtweisen anderer Akteure aus. Für eine weitergehende und vertiefende Forschung, vor allem in Bezug auf eine Theoriegenerierung, würde es sich empfehlen, weitere Gruppen, wie z.B. Auszubildende, Berufsschulen, externe Ausbildungsträger, Gewerkschaften, Schulen, Eltern und Bildungspolitiker, in die Untersuchung mit einzubeziehen.

³ Hopf nach König/Zedler 2002, S.172

⁴ Nach Flick 2009, S.23

⁵ Przyborski/Wohlrab-Sahr2008, S.133

4.4. Wahl des Erhebungsverfahrens

Zur Erhebung von Praxiserfahrungen bieten sich mehrere Möglichkeiten an, z.B. teilnehmende / nicht teilnehmende – offene / verdeckte Beobachtung, Dokumentenanalyse (Selbstbeschreibungen, Tests), usw. Diese Studie basiert auf qualitativen Interviews, aus zweierlei Gründen: Zum einen sachlichen Erwägungen (die Interviews knüpfen direkt an Erfahrungs- und Reflexionswissen von Akteuren) und zum anderen aus praktischen Bedingungen, da sowohl Zugangsmöglichkeit als auch finanziell-personelle Ressourcen begrenzt waren. In der qualitativen Forschung werden mehrere Arten von Interviews beschrieben⁶, welche sich vor allem in ihrer Fragetechnik und in Offenheit bzw. Standardisierung unterscheiden. In der Untersuchung ging es zum einen um die Erhebung von konkreten Informationen und Definitionen, andererseits um den Einblick in praktische Erfahrungen. Dadurch kommen zwei grundsätzliche Typen in Betracht, a) das Experteninterview und b) das narrative Interview. Da die Anknüpfung an Expertenwissen im Vordergrund stand, fiel die Wahl auf das Experteninterview, welches gewisse narrative Elemente, in Bezug auf Fragen nach Beispielen und eigenen Erfahrungen, nicht ausschließt. Das Experteninterview wurde als Leitfadeninterview vorbereitet. Dabei dient der Leitfaden sowohl der Standardisierung als auch Themen- und Nachfragepool. Es besteht eine grundsätzliche Offenheit in Bezug auf Reihenfolge, Formulierung und Vertiefung durch Nachfragen. "Kennzeichnend für Leitfaden-Interviews ist, dass mehr oder minder offen formulierte Fragen in Form eines Leitfadens in die Interviewsituation mitgebracht werden, auf die der Interviewte frei antworten soll."⁷

4.5. Erhebung

Nach der Erarbeitung des Interview-Leitfadens (siehe Unterpunkt) und des Begleitmaterials (siehe Anhang) wurden unter Zuhilfenahme der Infrastruktur des VWT (Kontaktadressen, Sekretariat) Unternehmen angeschrieben, mit der Bitte um Unterstützung und Beteiligung. Es wurden 15 Unternehmen angefragt, davon

⁶ nach König/Zedler 2002: Das fokussierte Interview, Das halbstandardisierte Interview, Das Experteninterview, Das Tiefen-oder Intensivinterview, Das problemzentrierte Interview, Das episodische Interview, Das narrative Interview, Das rezeptive Interview

⁷ Flick 2009, S.222

beteiligten sich 10 Unternehmen, die anderen 5 lehnten eine Beteiligung aus Zeitgründen ab oder meldeten sich gar nicht zurück. Die Auswahl der Unternehmen war auf die Mitglieder im AGVT (Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringens e.V.) und des VMET (Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.) beschränkt, wobei sich aufgrund einer besseren Kontaktsituation in Schwerpunkt in Richtung VMET ergab. Die Auswahl der Unternehmen war darüber hinaus auf diejenigen Unternehmen beschränkt, welche sich an der quantitativen Erhebung beteiligt hatten. Aus verschiedenen Größengruppen (nach Anzahl der Auszubildenden)⁸ wurden die Unternehmen nach Zufall ausgewählt. Je nach Antwort wurden Interviewtermine mit den Ausbildungsverantwortlichen in den Unternehmen ausgemacht. Da die Rückmeldequote auf das Anschreiben sehr niedrig war, wurden die Betriebe nach einer Woche nochmals telefonisch angefragt (hierbei kam es zur Verschiebung in Richtung Metall- und Elektroindustrie, da hier bestehende Kontakte z.B. Namen und Telefonnummer des Ausbildungsverantwortlichen, genutzt werden konnten). Die Interviews sollten eine Dauer von 30-45 min haben und konnten sowohl telefonisch als auch persönlich im Unternehmen durchgeführt werden. Die Interviews dauerten zwischen 30min und über 90min, zwei Interviews wurden telefonisch und acht im Unternehmen durchgeführt. Es ergab es eine ausgeglichene regionale Streuung über ganz Thüringen. Die Interviews wurden mit Zustimmung der Befragten mit einem Diktiergerät aufgezeichnet. Darüber hinaus fertigte der Interviewer eine kurze Mitschrift und ein Postskriptum⁹ an, in welchem wesentliche Argumente und Zahlenwerte sowie Eindrücke über die Kommunikation, Person, Verhalten, Situation, Einflüsse notiert wurden.¹⁰

4.6. Auswertungsmethode

Die Interviews wurden durch den Interviewer vollständig transkribiert. Dabei kam das Programm F4 zum Einsatz. Die Interviews wurden wortwörtlich transkribiert, dabei aber sprachlich geglättet (Umgangssprache umschreiben in Schriftsprache). Längere Pausen wurden gekennzeichnet, ansonsten auf Kenntlichmachung von Betonungen und Lautäußerungen verzichtet. Im Wesentlichen wurde nach den Transkriptionsregeln für Experteninterviews nach Kuckartz/Dresing/Rädiker/Stefer

⁸ Nach Angabe in der Unternehmensumfrage 2009

⁹ i.S.v. Witzel nach Flick 2009, S.213

¹⁰ Siehe Anhang

vorgegangen.¹¹ Danach wurden anhand des Leitfadens Leitkategorien entwickelt, diese bilden die Überschriften im Auswertungsteil. Zu diesen Kategorien wurden die wesentlichen Aussagen aus den Interviews exzerpiert. Besonders aussagekräftige Zitate wurden zur besseren Verdeutlichung ausgewählt. Zuerst wurden die Interviews einzeln exzerpiert, dann unter die Kategorien zusammengefasst. Im Anschluss wurden die Aussagen in Textform ausgewertet, dabei wurden sprachliche Kategorien wie alle (alle 10), fast alle (ein bis zwei Abweichungen), viele (über die Hälfte) und manche (3-5), zur Verdeutlichung des Grades der Übereinstimmung mit der Äußerung gewählt. Dieses Verfahren orientiert sich am grundlegenden qualitativen Forschungsprozess als Weg von der Theorie zum Text und als Weg vom Text zur Theorie.¹²

4.7. Leitfaden¹³

Bei der Erstellung eines Interview-Leitfadens ist Grundsätzliches zu beachten. Als erstes ist zu entscheiden, welche Schwerpunkte gesetzt werden, es gilt Spezifität und Tiefgründigkeit vs. Breites Spektrum abzuwägen.¹⁴ Bei dem vorliegenden Fragebogen wird ein sehr breites Spektrum abgefragt, welches es dem Interviewten "möglichst viel Spielraum zur Einbringung seiner Sichtweisen" einräumt.¹⁵ Durch dieses Vorgehen wurde es schwierig, die von Noelle empfohlene Höchst-Interviewdauer von 30min einzuhalten.¹⁶ Beachtet wurden jedoch der Ausstrahlungseffekt von Fragen und die Systematik des Fragetrichters (von allgemein zu spezifisch).¹⁷ Der Fragebogen ist in acht Fragekomplexe gegliedert (Eröffnungsfragen, Merkmale Ausbildungsreife, Eigene Erfahrungen, Kriterien Ausbildungspakt, Lehrpläne/Bildungsstandards, Programme, Maßnahmen, Abschlussfragen). Dadurch entsteht ein roter Faden von Zustandsbeschreibung, Abweichung von Ist von Soll, Bewertung von vorhandenen Maßnahmen zu Forderung von neuen Maßnahmen. An diesem roten Faden orientiert sich auch die folgende Auswertung. Als Eröffnungsstimulus wurde die Anknüpfung an die vorangegangene Untersuchung gewählt. Im Folgenden werden, die aus der Literaturrecherche für relevant erachteten Themen und Programme abgefragt, um

¹¹ Kuckartz/Dresing/Rädiker/Stefer 2008, S.27ff

¹² vgl. Flick 2009, S.13

¹³ Bitte beachten Sie den Interview-Leitfaden, sowie das Zusatzmaterial im Anhang

¹⁴ Vgl. Flick 2009, S.201

¹⁵ vgl. Merton/Kendall nach Flick 2009, S.201

¹⁶ Nach Mayntz/Holm/Hübner 1969

¹⁷ Nach Mayntz/Holm/Hübner 1969

dann im Schlussteil noch einmal die Möglichkeit zur Darstellung eigener Ideen und Vorstellungen zu geben.

5. Auswertung

5.1. Bestimmung des Problembereiches und Relevanz des Themas Ausbildungsreife

Ausgehend von dem Befund, dass ein überwiegender Teil der Unternehmen in der quantitativen Untersuchung die mangelnde Ausbildungsreife als wesentliches Problem im Bereich der Ausbildung benennt, wurde zu Anfang der qualitativen Befragung ein Anschluss hieran intendiert. In allen Interviews wird deutlich, dass Ausbildungsreife als ein Problem wahrgenommen wird. Festgemacht wird dieses an einem „spürbaren Qualitätsverlust“, die Jugendlichen entsprechen nicht mehr den Erwartungen. Dabei bewegt sich das Spektrum von einer kritisch-konstruktiven Herangehensweise („Und jetzt kann man nicht so pauschal sagen, dass die Auszubildenden prinzipiell nicht die Anforderungen einer Berufsausbildung erfüllen. Das kann man so erst mal nicht sagen. Das es Defizite gibt, das steht fest. Wo die Defizite herkommen, müssen wir analysieren.“) über eine pragmatische-analytische Sicht („Etwas über 16 Prozent gut bis sehr gut geeignet, die bringen also die entsprechenden Voraussetzungen mit, die wir erwarten. 28 Prozent sind befriedigend und knapp 56 Prozent sind nicht geeignet.“) bis hin zu einer generellen Kritik („Wir stellen die Ausbildungsreife der Jugendlichen in Frage“). Auffällig in den Antworten ist, dass zur Bestimmung des Problems die Vergangenheit als Referenz genommen wird. Mangelnde Ausbildungsreife wird so zu einem aktuellen Problem mit einer negativen Tendenzprognose. Dabei muss man argumentativ zwei Linien unterscheiden, die einen sehen eine generelle Verschlechterung der „Qualität“ der Jugendlichen im Vergleich zu früher und die anderen sehen sich durch den demographischen Wandel mit einer neuen Klientel konfrontiert, weil sie nicht mehr nur die „Sahne abschöpfen“ können. Beide Sichtweisen führen jedoch klar zur Wahrnehmung eines Problems, welches starke Priorität bei den Unternehmen genießt.¹⁸

¹⁸ Aus betriebswirtschaftlicher Sicht Werner/Neumann/Schmidt, S.313 „Für Schulabgänger, welche aufgrund unzureichender Vorbildung noch nicht ausbildungsreif sind, ist es sehr schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden, da sie wegen ihrer geringen Produktivität möglicherweise nicht einmal eine positive Entlohnung erwirtschaften und den Unternehmen damit hohe Kosten aufbürden.“

5.2. Definition von Ausbildungsreife

Bei der wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Problembereich der Ausbildungsreife fällt als Erstes auf der Mangel an einer einheitlichen Definition und die Vielfalt an gleich oder ähnlich verwendeten Synonymen (z.B. Ausbildungseignung, Ausbildungsfähigkeit).¹⁹ Während es in der wissenschaftlichen Literatur zwischen den verschiedenen Begriffen klare Differenzierungen gibt, werden Sie jedoch in der Praxis meist synonym und durcheinander benutzt.²⁰ Im zweiten Fragekomplex wurde deshalb nach der in der Praxis verwendeten Definition von Ausbildungsreife gefragt. Auch hierbei wurde deutlich, dass keine einheitliche Definition Verwendung findet, sondern von Betrieb zu Betrieb andere Schwerpunkte gesetzt werden, die sich vor allem an Merkmalen orientieren. Ein Ausbildungsleiter definiert wie folgt: „Ausbildungsreife umfasst für mich einmal soziale und zum anderen fachliche Kompetenzen. Das heißt, wir hätten gerne Auszubildende, die sowohl vom Verhalten soweit sind, dass man sie tatsächlich auch in einem Unternehmen ohne größere Problem mit integrieren kann, bzw. in der Berufsschule. Und vom fachlichen her, dass die Voraussetzungen, die eigentlich auch laut Schule, laut Reifezeugnis bestätigt werden.“ In dieser Definition wird eine Differenzierung vorgenommen, die bei fast allen Interviewten zu finden ist, die Trennung zwischen sozialen und fachlichen Kompetenzen. Die wichtigste soziale Kompetenz ist die Motivation und Leistungsbereitschaft²¹, ihr messen alle eine hohe Bedeutung, wenn nicht die höchste Bedeutung bei. Ein Ausbildungsleiter hat dafür den Ausspruch geprägt „Wollen müssen Sie“.²² Daneben spielen in manchen Unternehmen immer noch soziale Reifekriterien wie Umgangsformen eine wichtige Rolle (Höflichkeit, Rücksichtnahme). Viele machen die Ausbildungsreife allerdings zu allererst an fachlichen Kriterien fest.²³ Eine zentrale Rolle spielen hierbei die Schulnoten, als Gesamteindruck kognitiver Fähigkeiten. Dabei liegen vor allem die

¹⁹ Begriffe: Ausbildungsfähigkeit, Ausbildungsreife, Berufswahlreife, Berufseignung: "Sie sind marktabhängig und unscharf, weil sie prognostischer Natur und an den späteren Berufserfolg gekoppelt sind." (Famulla u.a. 2008c, S.37)

²⁰ "Ausbildungsfähigkeit ist per se inter-bzw. transdisziplinär, sie erstreckt sich über alle Fächer und alle allgemeinbildnerischen Anstrengungen hinweg." (Schlemmer/Gerstberger 2008, S.27)

²¹ "Die Daten der Thüringer Studie ergeben ein klares positives Bild der sozialen, kommunikativen und für Integration relevanten Einstellungen. Hier liegt ein Potential vor, das bis lang nicht angemessen wahrgenommen wird; Ausbildungsfähigkeit wäre mithin weniger über Rechtschreibkenntnisse, sondern mehr über die Bereitschaft zu fassen, dass Jugendliche in den Betrieben sich einbringen und mitwirken wollen." (Winkler in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.77)

²² Reife = "bereit und in der Lage sein" (Jung in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.132)

²³ "Aus betrieblicher Sicht wird die mangelnde Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen vor allem an den Grundqualifikationen wie Rechnen, Schreiben und Lesen festgemacht, häufig ohne klaren Bezug zu Ausbildungs-oder Berufsanforderungen." (Famulla u.a. 2008c, S.37)

sogenannten Hauptfächer im Blickpunkt. Insbesondere der Kenntnisstand in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern ist für die Befragten ein wesentlicher Indikator für Ausbildungsreife, in Bezug auf ihre Ausbildungsangebote (Ausbildung im technischen Bereich). Explizit beziehen manche noch die fundierte Entscheidung für die Ausbildung in ihre Definition mit ein. Sie bemängeln, dass kaum genaue Vorstellungen über den Beruf bestehen, in der Literatur wird hierfür der Begriff der Berufswahlreife geprägt. Insgesamt kann festgestellt werden, dass alle Interviewten über ein Konstrukt Ausbildungsreife verfügen, welches sich aber in seinem Umfang, seinen Prioritäten und vor allem in seiner Offenlegung unterscheidet. Während manche Ausbildungsreife aus einem impliziten Erfahrungs- und Handlungswissen heraus definieren, finden sich bei anderen klare, explizite Merkmalskataloge wie z.B. „Kognitive Fähigkeiten, Leistungsmotivation, Integrität, Sorgfalt und Genauigkeit, Mathematische Fähigkeiten, Technisch-mechanisches Verständnis, Räumliches Vorstellungsvermögen“. Mit diesem Merkmalskatalog ist man auch schon sehr nahe an der Definition von Ausbildungsreife, wie sie sich im Ausbildungspakt findet.²⁴ Diese wird einem weiteren Fragekomplex herangezogen. Die abstrakte Definition weist eine starke Nähe zur Erhebung von Ausbildungsreife im Bewerbungsverfahren auf, hier zeigen sich die praktischen Schwerpunkte, eine scharfe Trennung zwischen abstraktem Begriff und Eignung für ein Berufsprofil verschwimmt zusehends.

5.3. Bewerbungsverfahren und Auswahlkriterien

Die Bewerbungs- und Auswahlverfahren folgen einem einheitlichen Muster. Alle führen eine auf formale Kriterien aufbauende Vorauswahl durch, viele bauen in einer zweiten Stufe auf Auswahltests und bei allen findet sich als zentrales Element das Bewerbungsgespräch. Bei der Vorauswahl spielen der Schulabschluss und die Noten die zentrale Bedeutung. Für die technischen Berufsbilder wird meist ein Realabschluss vorausgesetzt. Bei den Noten spielen dementsprechend die Fächer Mathematik, Physik und Chemie die zentrale Rolle. Je nach Betrieb müssen die Noten in diesem Bereich zwei oder besser, bzw. drei oder besser sein. Nur in Ausnahmefällen wird auch jemand mit einer vier genommen. Fünfen sind KO-Kriterium. Darüber hinaus sollten die Noten in den sogenannten Hauptfächern (Deutsch, Mathe, Englisch) auch

²⁴ "Ausbildungsreife als eine Minimalforderung an jugendliche Berufseinsteiger, die aufgrund eines vorgelegten Katalogs von Personenmerkmalen diagnostizierbar ist" (Hilke nach Schlemmer/ Gerstberger 2008, S.23)

nicht schlechter als drei sein.²⁵ Viele beziehen die sogenannten Nebenfächer (Sozialkunde, Sport, Musik, usw.) in die Analyse mit ein als Indikator für Leistungsbereitschaft. Neben den einzelnen Noten, bilden viele einen Gesamtdurchschnitt, bzw. einen Auswahldurchschnitt, anhand dessen Sie ein Ranking erstellen. Neben den Schulnoten stehen einschlägige Praktika im Fokus der ersten Auswahl. Sie können durchaus auch schlechte Schulleistungen ausgleichen. Darüber hinaus ist es für viele Personalleiter wichtig, dass aus Praktika und Hobbys bzw. aus dem Anschreiben hervor geht, worin der Berufswunsch/bezug besteht. In der Vorauswahl fallen meist schon über die Hälfte der Bewerbungen durch das Raster, die Schärfe dieser Auswahl schwankt aber sehr stark und ist abhängig von der Unternehmensgröße und der Bewerberzahlen. So kann es vorkommen, dass über 80% aufgrund der Bewerbungsunterlagen abgelehnt werden. Fast alle größeren Unternehmen führen als Nächstes ein Testverfahren durch. Auch dabei gibt es große Unterschiede, manche machen einen kleinen Mathe- und Allgemeinbildungstest, andere bauen darüberhinaus auf praktische Übungen, manche führen ganze Einstellungstage mit psychologisch-fundierte Assessment-Tests durch. Die endgültige Entscheidung wird bei allen dann nach dem Bewerbungsgespräch getroffen. Bei der Vorstellung im Gespräch liegen Schwerpunkte in drei Bereichen als Erstes auf der persönlichen Präsentation, d.h. Werdegang und Berufswunsch, als Zweites der Vorbereitung auf den Beruf, d.h. Vorstellung über Berufsprofil und Unternehmen und als Drittes auf sozialen Kompetenzen, d.h. Umgangsformen und Teamfähigkeit.

Wie schon angedeutet liegt bei den meisten Unternehmen der Hauptablehnungsgrund in schlechten Schul- oder Testleistungen, mangelhafte Leistungen in den Kernbereichen sind absolutes KO-Kriterium.²⁶ Dabei ist ein Wahrnehmungs-

²⁵ "Je höher die Schulleistung, desto schneller finden Schülerinnen und Schüler einen Ausbildungsplatz und desto erfolgreicher sind sie in dieser Ausbildung." (Trautwein, in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.99) K

Kritisch dazu: "Zwar scheint plausibel, dass ein Mangel an zertifizierten Qualifikationen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verringere; letztlich aber wirken sich soziale Herkunft, fehlende ökonomische und personale Ressourcen deutlich stärker aus, während umgekehrt Schulleistungen irrelevant werden, wenn soziales Kapital in hinreichendem Maß zur Verfügung steht." (Winkler in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.73)

²⁶ "In metaanalytischen Studien konnte gezeigt werden, dass im Leistungsbereich das allgemeine intellektuelle Leistungsvermögen der beste Prädiktor ist." (Hilke in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.128)

Kritisch dazu: "Ausbildungsfähigkeit ist keine pädagogische, sondern letztlich eine politische Kategorie, hinter der sich sozialstrukturelle, vor allem wohl ökonomische Rationalitäten verbergen- kaum jedenfalls (oder besser: nur bedingt) eine Frage der Leistung und Lernfähigkeit junger Menschen." (Winkler in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.70)

unterschied zu verzeichnen, was eine mangelhafte Leistung ist, es gibt Ausbildungsleiter, für die ist eine „Vier in den Hauptfächern ... schon eine mangelhafte Note“, während andere relativieren „Aber der muss nicht Mathematik und Physik-Genie sein, Eins sein, wenn der von der Schule kommt und der hat durchschnittlich befriedigend bis ausreichende Noten, dann könnte das meiner Meinung nach auch ausreichen.“ Neben den Schulnoten ist eine fehlende Leistungsmotivation für alle ein Ausschlusskriterium. Darüber hinaus nennen manche noch andere Auswahlkriterien, die bei ihnen zum Ausschluss führen können. Das sind zum Beispiel „Bezug zum Produkt“ und „Feeling für Technik“, Sympathie und Umgangsformen, schlechte Verhaltensnoten und schlechte Vorbereitung auf das Gespräch. Auch die Kenntnis von sozialen Fehlverhalten kann ein Hinderungsgrund sein, ein Ausbildungsleiter führte aus „Wenn jemand irgendwie in der rechten Szene ist und wir würden es wissen, würden wir ihn sicherlich nicht einstellen. Oder wenn da einer in der Rauschgiftszene irgendwie schon ist.“

5.4. Mathematik und Praxis- getestete Problembereiche

Da es sich bei den befragten Betrieben um Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie handelt, war es nahelegend sich einen besonderen Problembereich heraus zu greifen und genauer abzufragen. Hierfür bietet sich die Mathematik an, da Sie Kerndisziplin für alle technischen Berufe ist. Wie schon im Vorangegangenen dargestellt, werden mathematische Kenntnisse sowohl über die Schulnoten als auch eigene Testverfahren erfasst. Hinzu kommen die Erfahrungen aus, in den Berufsschulen. Man kann im Wesentlichen zwei Problemfelder erkennen, zum einen fehlt es an elementaren mathematischen Grundkenntnissen und zum anderen daran, dass vorhandenes Wissen nicht anwendungsorientiert genutzt werden kann.²⁷ Probleme bereitet den Jugendlichen vor allem Bruchrechnung und Prozentrechnung, welches die meistgenannten sind. Aber auch die Bereiche Gleichungen und Gleichungssysteme, sowie Geometrie und Flächenberechnung stellen die Jugendlichen auf eine harte Probe. Sie scheitern dabei nicht erst bei komplexen Problemen, sondern schon bei der Bestimmung und Variablen und dem Umrechnen

²⁷ "Berechtigt sind die Klagen über mangelnde Sprachbeherrschung ebenso wie die über eine unzureichende Beherrschung mathematischen und physikalischen Grundwissens." (Winkler in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.80)

von Maßeinheiten. Zur Verdeutlichung, dass man sich hier im Bereich der elementaren Kenntnisse bewegt, ein paar Aufgaben, die Schwierigkeiten bereiten: Kürzen eines Bruches; Ausdrücken von Anteilen in Prozent; Umstellen von einfachen Gleichungen; Berechnung von Flächen eines Zylinders; Bestimmung von Seitenlängen eines Dreiecks; usw. Am letztgenannten Beispiel lässt sich der weitere Problembereich gut kenntlich machen. Die Bestimmung von Seitenlängen eines Dreiecks mit dem Satz des Pythagoras ist manchen durchaus ein Begriff, jedoch scheitern sie dabei, dieses Wissen auf eine konkrete Anwendungssituation, wie Berechnung von Wegen und Kräften, zu übertragen (bekannteste Beispielaufgabe: Berechnung der Länge einer diagonalen Abkürzung bei gegebenen geraden Wegstrecken). Mathematisches Wissen scheint nur abstrakt vorhanden, eine Anwendungsorientierung und der Bezug zur Praxis fehlen oft. Dies erklärt das Scheitern an praktischen Übungen jedoch nicht vollständig, es kommen noch Probleme mit praktischem Handlungswissen dazu. Jugendliche scheitern bei der sogenannten Biegeübung (einen Draht nach Maßgabe einer Zeichnung in die richtige Form und Größe zu bringen) sowohl am Lesen der Zeichnung als auch an der Fingerfertigkeit und Systematik des Biegens. Dies ist zum Teil auch auf ein mangelndes räumliches Vorstellungsvermögen zurück zu führen. Die Mängel in der Mathematik wirken sich natürlich verstärkt auch auf die benachbarten Disziplinen Chemie und Physik aus.

Die Naturwissenschaften sind für die Unternehmen von größter Bedeutung, jedoch sind auch hier große Lücken im elementaren Wissen, wie z.B. um einfache chemische Prozesse und Zusammensetzungen, sowie grundlegende physikalische Gesetzmäßigkeiten und einfache Schaltungssysteme, zu verzeichnen. Hinzu kommen massive Probleme in den Bereichen Rechtschreibung und Grammatik und eklatante Mängel im Bereich Allgemeinwissen. Viele Personalleiter sind oft äußerst schockiert über die Ergebnisse in den Tests, die oft in keinem Zusammenhang zu den Zeugnisnoten zu stehen scheinen.

5.5. Entwicklung der Bewerbungszahlen

Wie schon eingangs erwähnt, bekommt das Thema mangelnde Ausbildungsreife für die Unternehmen eine immer stärker werdende Relevanz. War es vorher ein eher gesellschaftliches Problem, dass viele Jugendlicher keine Ausbildungsstelle bekommen haben (Ursachen: mangelnde Ausbildungsreife und wirtschaftliche

Entwicklung) und diese dann irgendwie versorgt werden mussten (staatliche Beihilfen und Übergangssysteme). So wird es heute mehr und mehr ein Thema für die Unternehmen, überhaupt noch geeignete Auszubildende zu finden. Dies führen die Ausbildungs- und Personalleiter in den Gesprächen auf mehrere Ursachen zurück. Zum einen wird das Klientel für eine „körperlich harte“ und „schmutzige“ Ausbildung in der Produktion geringer, da im Streben nach mehr gymnasialer Bildung auch das Streben nach sogenannten „sauberen Berufen“ im Dienstleistungssektor forciert wird. Das heißt die Attraktivität einer (technischen) Ausbildung nimmt ab, bzw. die Anzahl möglicher Alternativen ist stark angewachsen. Zum anderen geht im Zuge der demographischen Entwicklung die Gesamtzahl der Jugendlichen, die auf den Ausbildungsmarkt drängen, zurück. Eine Personalleiterin bemerkte dazu die „Auswirkungen des Geburtenknicks werden spürbar“. Teilweise kommt es zu drastischen Einbrüchen „vor 5 Jahren hatten wir 200 Bewerbungen auf 2 Stellen, heute sind es 30 auf 2 Stellen“, bzw. zu spürbaren Rückgängen (von 350 auf 120 bei 20 Stellen). Wie man erkennen kann, gibt es im Moment noch genug Bewerber und noch ein größeres unversorgtes Potential aus den letzten Jahren. Jedoch wird prognostisch in den nächsten Jahren mit ernsthaften Engpässen zu rechnen sein.

5.6. Ursachenzuschreibung

Welche Ursachen hat die mangelnde Ausbildungsreife ihrer Meinung nach, wurden die Ausbildungs- und Personalleiter gefragt. Und immer wieder wurde zuallererst das Elternhaus genannt und erst danach die Schule. „Ich denke die Hauptschuld tragen die Eltern. Die haben einfach die Pflicht zu erfüllen, sich mit seinem Kind hinzusetzen.“, die „maßgebliche Erziehung geschieht im Elternhaus“ sind nur zwei exemplarische Äußerungen zu dieser Ursachenzuschreibung. Die Eltern werden in der Pflicht gesehen ihren Kindern grundlegende soziale Kompetenzen beizubringen und eine Entwicklung zu der nötigen Leistungsbereitschaft zu fördern.²⁸ Eine mangelnde Lern- und Leistungseinstellung sehen viele als eine Hauptursache für späteres Scheitern im Beruf. Einige führen dies zum Teil auf die mangelnden Anreizstrukturen des Sozialsystems zurück. Eine Tendenz, welche dann in der Schule fortgeführt wird. Da ist der Lehrer, der keinen Anreiz hat sich zu engagieren, diese Probleme auszugleichen, da er keine Konsequenzen zu fürchten braucht. Hierzu sagt ein

²⁸ "Eltern müssten ihren Kindern stärker grundlegende Werte vermitteln und die Auseinandersetzung mit der Berufswahl fördern." (Famulla u.a. 2008b, S.99)

Ausbildungsleiter „Es gibt viele gute, die sich stark engagieren, aber leider auch Ausnahmen. Und da gibt es keine Konsequenzen, es gibt Lehrer in den Schulen oder Berufsschulen, wenn die keine Leistung bringen.“ Das Hauptproblem der Schule wird nicht in mangelhaften curricularen Vorgaben oder in der Stoffvermittlung gesehen (Ausnahme: technisches Zeichnen, dazu an anderer Stelle mehr), sondern in der mangelnden Vermittlung von „Kritikfähigkeit als Interesse an der eigenen Entwicklung“. Nach Meinung der Ausbildungsleiter versäumt es die Schule, die Jugendlichen auf die Verantwortung vorzubereiten, später einmal einen Beruf erlernen zu müssen und zu arbeiten.

5.7. Ausgleich durch Ausbildung- Entwicklungspotentiale

Wenn diese Verantwortungsbereitschaft vorhanden, wenn der Jugendliche erkannt hat, warum und wofür er einen Beruf erlernen möchte, wenn er bereit ist die nötige Anstrengung aufzubringen und der Ausbildungsleiter dies erkennen kann, dann - so ist die einhellige Meinung - können viele Mängel in der Ausbildungsreife, insbesondere von mangelnden schulischen Leistungen, durch die Ausbildung ausgeglichen werden.²⁹ Dies erfordert zwar einen Mehraufwand, denn „Aus Silber- Gold machen ist sicher einfacher, als wenn wir aus Eisen- Gold machen.“ Aber es führt zu einer nachhaltigeren Entwicklung von Potentialen: „Mir ist jemand lieber, der mit Anstrengung ne 3 schafft in der Prüfung, wie einer der ne 3 schafft und eigentlich ne eins schaffen könnte.“ Fast alle Interviewten wussten von positiven Beispielen in der Entwicklung von Jugendlichen in der Ausbildung zu berichten bis hin zu Jugendlichen von Förderschulen, die respektable Abschlüsse gemacht haben („Für jemanden der wirklich von den Einstiegsqualifikationen relativ schlecht war, hat viele übertrumpft, die Realschulabschluss hatten und das finde ich immer wieder genial“). Dennoch gibt es auch andere, die trotz des demographischen Wandels, nicht bereit oder aufgrund des Spezialisierungsgrades nicht in der Lage sind, von den Auswahlkriterien abzurücken, und dadurch Stellen auch notfalls unbesetzt lassen müssen. Insgesamt lässt sich jedoch ein starker Pragmatismus feststellen, was die Entwicklungen im Ausbildungssektor anbelangt. Folgende Erkenntnis ist dafür beispielhaft: „Sind wir

²⁹ "Die Unternehmen sollten bei der Bewerberauswahl stärker als bisher das Entwicklungspotential der Jugendlichen berücksichtigen und mehr schwächere Jugendliche ausbilden. Die Jugendlichen selbst müssten mehr Verantwortung für das eigene Leben übernehmen." (Famulla u.a. 2008b, S.99)

ehrlich, wir kriegen nicht mehr den idealen Azubi. Der ideale Azubi mit Einsen und zweien macht heutzutage Abitur und studiert. Die Kompromisse werden also immer größer, man freut sich, wenn man Zwei- bis Dreier-Kandidaten bekommt. Bedeutet natürlich auch, dass man wesentlich mehr investieren muss, um dann immer noch den guten bis sehr guten Facharbeiter zum Schluss zu bekommen.“

5.8. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife

Im Rahmen des Ausbildungspaktes 2004 wurde von einer Expertenkommission ein Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife entwickelt. Dieser stellt die derzeit ausführlichste und systematische Bestimmung von Ausbildungsreife dar, die in der Literatur zu finden ist. Ausbildungsreife wird dort in fünf Kernbereiche eingeteilt, welche wiederum mit spezifischen Kenntnis- und Kompetenzbereichen verbunden sind: 1. Schulische Basiskenntnisse ((Recht-)Schreiben, Lesen (mit Texten und Medien umgehen), Sprechen und Zuhören (mündliches Ausdrucksvermögen), Mathematische Grundkenntnisse, Wirtschaftliche Grundkenntnisse) 2. Psychologische Leistungsmerkmale (Sprachbeherrschung, Rechnerisches Denken, Logisches Denkvermögen, Räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, Befähigung zur Daueraufmerksamkeit) 3. Physische Merkmale (Altersgerechter Entwicklungsstand, Gesundheitliche Voraussetzungen) 4. Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit (Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, Kommunikationsfähigkeit, Konflikt-fähigkeit, Kritikfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation/ Selbstständigkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit, Umgangsformen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit) 5. Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz).

Wie sich aus den vorangegangenen Ausführungen zu den Auswahlkriterien schnell erkennen lässt, gibt es große Überschneidungen (vor allem in den ersten beiden Bereichen) zwischen diesem abstrakten Kriterienkatalog und der beschriebenen Handhabung in der Praxis. Daher überrascht es nicht, dass alle Ausbildungs- und Personalleiter, die interviewt wurden, sich in diesen Kriterien wiederfinden können. Der Katalog als solcher ist zwar nahezu unbekannt, aber die Kriterien entsprechen der Praxis. Auffällig ist jedoch eine starke Betonung der Leistungsbereitschaft durch die Praktiker, eine Gewichtung, die im Kriterienkatalog nicht vorgenommen wurde. Als eher unproblematisch wurde der Bereich Drei, die physischen Merkmale eingeschätzt.

Dort kommt es höchstens zu Problemen mit arbeitsspezifischen Allergien (z.B. gegen Öl). Als Indikator für Belastbarkeit wird oft die Sportnote herangezogen. Als besonders problematisch, da elementar wichtig, wurden nochmal die Bereiche Vier und Fünf gekennzeichnet: Reife kann in diesem Zusammenhang als „Zustand der Verantwortungsbereitschaft- und Fähigkeit sich selbst und anderen gegenüber“ aufgefasst werden.

5.9. Schulische Bildungsstandards und curriculare Vorgaben

Den Befragten wurden der Rahmenlehrplan Mathematik des Landes Thüringen und die Bildungsstandards der Kultusministerkonferenz für das Fach Mathematik Klasse 10 vorgelegt. Sie hielten alle sowohl die Stoffmenge als auch den Stoff als solchen für ausreichend. Wenn diese Themen wirklich behandelt würden und so verstanden würden, dass die Bildungsstandards erreicht würden, wären die Unternehmen zufrieden. Dies ist aber nicht der Fall, wie die Tests und die Erfahrungen aus der Praxis zeigen. So erfüllten vor allem die Hauptschüler die Bildungsstandards nicht. Als ein weiteres wesentliches Problem wurde die mangelnde Vergleichbarkeit angesehen, sowohl unter den Bundesländern (der Bildungsföderalismus als solcher wird von manchen als Problem angesehen) als auch zwischen den einzelnen Schulen. Nur in einem Interview kam die Forderung nach einer Erhöhung des Stundenpensums in Mathe und Physik auf, alle anderen fanden das Pensum ausreichend und zielten vielmehr auf die Art und Weise des Unterrichtens. Viele bemängelten, dass wenig nachhaltig gelernt würde, d.h. dass Themen, die einmal abgehandelt wurden, nicht mehr abgeprüft würden. So würde es dazu kommen, dass die Schüler nicht in der Lage seien, auf Lernstoff der vergangenen Schuljahre zurückzugreifen bzw. diesen mit aktuellem Stoff zu verknüpfen. Eine Personalleiterin kritisierte, dass viel zu früh Hilfsmittel wie der Taschenrechner eingeführt würden, ohne dass durch Kopf- und schriftliches Rechnen die elementaren Rechenprinzipien verstanden wurden. Manche sehen vor allem ein motivationales Problem in der Mathematik, die Schüler wüssten gar nicht, wofür sie diese ganze Theorie brauchen. Daher wäre ein stärkerer Praxisbezug auch in Zusammenarbeit mit den Unternehmen eine sinnvolle Maßnahme: „Weil, wenn die hier schon mal was gesehen haben, wenn sie hier einfach mal gucken konnten und machen konnten und ihnen gefällt das auch, dann wissen sie auch, wofür sie dann die Mathearbeit schreiben sollen, dass sie gut wird. Oder wofür,

warum das überhaupt der Betrieb sagt, Mathe ist bei uns ganz wichtig, wenn sie das erste Mal eine Zeichnung gesehen haben.“

5.10. Bewertung von Programmen und Maßnahmen

Nachdem nun die Bestandsaufnahme der Problemdefinition „mangelnder Ausbildungsreife“ abgeschlossen werden kann. Leite ich mit dem letztgenannten Beispiel eines Praxisbezogenen Mathematikunterrichts nahtlos über in den Bereich der Programme und Maßnahmen, mit welchen der mangelnden Ausbildungsreife begegnet werden soll.

5.10.1. Berufswahlförderung

Der Berufswahl ist kein zu unbedeutender Status beizumessen, denn erfahrungsgemäß brechen vor allem diejenigen ab, die den falschen Beruf gewählt, bzw. mit falschen Erwartungen an eine Berufsausbildung herangegangen sind. Die Unternehmen haben ein verstärktes Interesse, dass die Berufswahlentscheidung der Bewerber um einen Ausbildungsplatz fundiert getroffen wurde. Daher ist es im Interesse der Unternehmen Maßnahmen zu fördern, die dieses ermöglichen sollen.³⁰ Das beste Mittel, um entscheiden zu können, ob einem ein Beruf liegt, ist ein Praktikum. Bei allen Befragten herrschte große Offenheit Praktikanten gegenüber, obwohl diese immer mit größerem Aufwand für die Unternehmen verbunden sind. Jedoch bemängeln alle die geringe Anzahl der Praktika und die schlechte Ausnutzung durch Schulen und Schüler/innen. So liegen die Praktika für manche Bewerbungszeiträume zu spät im Schuljahr, werden wenig im Unterricht reflektiert und vor allem meist nur auf dem bequemsten Wege absolviert. Viele haben die Erfahrung gemacht, dass die Jugendlichen lieber im Betrieb von der Eltern oder Verwandten ein Praktikum machen, nur um den Bewerbungsaufwand zu sparen oder sich bei einem Unternehmen oder Betrieb um die Ecke zu melden, um keinen langen Weg zu haben. Es scheint ein Bewusstsein um die Wichtigkeit von Praktika als Berufswahlhilfe zu fehlen.

³⁰ "Sicher ist, dass es zunehmend mehr darauf ankommt, dass jeder Mensch seine eigene Biographie sowohl im persönlichen und sozialen als auch im beruflichen Bereich gestalten und steuern und die dazu erforderlichen Kompetenzen entwickeln kann." (Eckert in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.153)

Alle befragten Unternehmen engagieren sich in Wirtschaft/Schule- Kooperationen und haben Kooperationsverträge mit umliegenden Schulen geschlossen. Ihre Erfahrungen damit sind sehr unterschiedlich. Manche besitzen gewachsene Beziehungen mit gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch, durch Vorträge und Betriebsbesichtigungen, Praktikumsangebote und anderen Unterstützungsleistungen. Diese Zusammenarbeit wird dann oft als sehr positiv beschrieben, dabei wird jedoch auch betont, dass sie vor allem auf dem Engagement Einzelner und persönlicher Bekanntschaft beruhe. Ein überwiegender Teil der Unternehmen beurteilt die Kooperationen eher gemischt, wenn nicht negativ. So bestehe von Seiten der Schule oft kein Interesse oder Bereitschaft, Angebote wie Betriebsbesichtigungen zu nutzen, oder Praktikumsplätze finden keine Abnehmer. Dies wird zum Teil darauf zurückgeführt, dass die falschen Kooperationsschulen gewählt wurden, z.B. überwiegend Gymnasien und nicht die örtlichen Regelschulen.

Die Information der Schüler über das BIZ (Berufsinformationszentrum) wird durchweg als positive Einrichtung beschrieben, dennoch machen manche Personalleiter ein großes Potential in einer besseren Zusammenarbeit zwischen dem BIZ, den Unternehmen, sowie den Schulen und Eltern aus. „Sehr schön wär es ja, wenn da mehrere sich den Jugendlichen annehmen, das wäre einmal die Schule, das BIZ und es wäre ganz toll, wenn sich das Elternhaus auch noch dahinter klemmen würde. Wenn die drei Faktoren zusammenspielen und eine ordentliche Arbeit abliefern, dann merken wir das auch in den Gesprächen.“ In einem Interview wurden auch Erfahrungen mit einer sehr einseitigen Berufsberatung im BIZ reflektiert, welches umso mehr eine Mischung verschiedener Informationsquellen wünschenswert macht.

Ein Projekt zur persönlichen Reflektion der Berufswahlentscheidung und zur Informationsgewinnung stellt der sogenannte „Berufswahlpass“ dar. In ihm werden Rückmeldungen zu Arbeitsproben und Praktika gesammelt. Er ist nur bei gut der Hälfte der befragten Unternehmen bekannt. Bei denen, die ihn nicht kennen, gab es Bereitschaft sich damit auseinander zu setzen, sollte man einmal damit in Kontakt kommen. Diejenigen, die ihn kennen, betrachten ihn als wertvolles Hilfsmittel, sehen aber seine Aussagekraft eingeschränkt. So helfen betont freundliche und standardisierte Rückmeldungen wenig zu einer klaren Entscheidung und oft würden die Möglichkeiten der Informationsgewinnung in Rahmen des Unterrichtes zu wenig genutzt. „Der Berufswahlpass ist gut, wird aber nicht mit Leben gefüllt“. Wenn ein Berufswahlpass zum Bewerbungsgespräch mitgebracht wird, liefert er für das

Gespräch gute Ansätze um die Berufswahlentscheidung zu verdeutlichen. In manchen Unternehmen werden die Bewerber daher aufgefordert, ihn zum Gespräch mitzubringen.

Durchweg positiv wird das Projekt berufswahlfreundliche Schule, mit der Zertifizierung Q-Siegel, gesehen. Diese Schulen sollten als Modell für alle gelten.³¹ Ein Personalleiter findet es gut, dass die Schüler dort "gezwungen (sind) mal etwas praktisch zu machen"

5.10.2. Ausbildungsunterstützung

Wenn es während der Ausbildung verstärkte Probleme (Noten im mangelhaften Bereich) im Rahmen der Berufsschulischen Ausbildung gibt, bietet das Arbeitsamt die Möglichkeit ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Anspruch zu nehmen. Diese Einrichtung wird von allen Befragten als sehr positiv angesehen.³² Ein Ausbildungsleiter stelle aber für sein Unternehmen fest „Wer ausbildungsbegleitende Hilfen braucht, der hat hier nichts zu suchen.“ Die Ausbildungsleiter versuchen zwar immer möglichst ohne auskommen zu können, stehen der Nutzung im Bedarfsfalle positiv gegenüber und unterstützen den Auszubildenden in Nutzung des Angebots. Manche bemerken ein Ansteigen des Bedarfs innerhalb der letzten Jahre.³³ Kritisiert wird vor allem, dass abH-Maßnahmen erst dann möglich sind, wenn die Leistungen schon in den mangelhaften Bereich abgerutscht sind und daher nicht präventiv genutzt werden können. Neben den abH-Maßnahmen für die Berufsschulische Ausbildung, bieten die meisten Unternehmen auch Stützunterricht im Unternehmen an, welcher den normalen Werkunterricht im Bereich der praktischen Ausbildung ergänzt.

Darüber hinaus herrscht in allen Unternehmen große Offenheit gegenüber Maßnahmen im Rahmen eines externen Ausbildungsmanagement.³⁴ Dabei bestehen

³¹ Kritisch weiterführend "Begegnet wird der Misere von Schulseite, sieht man von den Reformschulen ab, überwiegend mit zusätzlichen Praktika, unterschiedlichen Modellen der Einbeziehung von regelmäßigen Praxistagen oder einer Vielzahl willkürlicher Projekte." (Famulla u.a. 2008b, S.100) Nur ein Engagement einzelner mit wenig Kontinuität.

³² "Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, die Zahl der Ausbildungsabbrecher deutlich zu reduzieren. Dafür sollen einerseits bereits während der allgemein bildenden Schulzeit Berufsorientierung gestärkt und Ausbildungsreife gefördert werden. Andererseits sollen während der Ausbildung Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen für Jugendliche und Betriebe ausgebaut werden." (BMBF 2009, S.24)

³³ " Es sind erfahrungsgemäß immer wieder die gleichen Gründe, die zu Ausbildungsproblemen führen: Bildungsdefizite, Lücken in Fachtheorie und -praxis, Lernhemmungen, Prüfungsängste, Sprachprobleme, Schwierigkeiten im sozialen Umfeld" (Bonifer-Dörr 1991, S.1)

³⁴ Zum Externen Ausbildungsmanagement als positive Unterstützungsmaßnahme für die Ausbildungsbereitschaft Loebe/Severing 2007, S.7

große Unterschiede in der Intensität der Nutzung, je nachdem wie viel selbst angeboten werden kann. Viele Fachseminare lohnen sich erst im Firmenverbund, so wissen viele von erfolgreichen Kooperationen zu berichten. Auch die Auslagerung bestimmter Ausbildungsanteile (von Wochenendseminaren bis zu einem gesamten Lehrjahr) an externe Träger hat sich bewährt.

5.10.3. Eigene Maßnahmen

Die Unternehmen gehen unterschiedlich mit dem Problem der mangelnden Ausbildungsreife und dem Rückgang der Bewerberzahlen um. Im Grundsatz kann man zwei Tendenzen beobachten, zum einen ein verstärkter Werbeaufwand und eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildung, zum anderen ein höheres Engagement und Verantwortungsübernahme in Berufswahl und Förderungsprojekten. Zur Werbung wird verstärkt an Ausbildungsmessen teilgenommen und zu Ausbildungstagen in die Unternehmen eingeladen, der Erfolg solcher Maßnahmen wird sehr unterschiedlich wahrgenommen. Ein paar Interviewpartner erzählen von Erfolgsveranstaltungen, fast alle finden die Information auf Berufswahlmessen sinnvoll, sehen jedoch ein Ungleichgewicht zwischen Resonanz und Aufwand, alle wünschen sich eine bessere Kooperation mit Schulen und Lehrern. Viele verlassen sich in Bezug auf Werbung vor allem auf regionale Bekanntheit und Mund-zu-Mund-Propaganda, hierbei stehen vor allem die Qualität der Ausbildung und hohe Übernahmequoten im Mittelpunkt. Auch eine hohe Bereitschaft, Praktikumsplätze bereit zu stellen, wird in diesem Zusammenhang als Maßnahme zur Zukunftssicherung gesehen, ebenso wie Angebote von Ferien- und Probearbeit. Praktika sind Werbemaßnahmen und Berufswahlförderung in einem und genießen daher höchste Priorität. Darüber hinaus bieten manche Unternehmen noch Veranstaltungen zur Berufswahl (Vorstellung von Berufsprofilen im BIZ und in Schulen) und Bewerbung (Bewerbungstraining) an. Manche Unternehmen wünschen sich gerade in diesem Bereich eine stärkere Vernetzung der Unternehmen untereinander. Die Ausbildung als solche muss für die Jugendlichen wieder attraktiver werden, sonst wird es in nächsten Jahren zu großen Problemen kommen. Dazu eine Personalleiterin: „Der große Topf ist zwar nicht mehr ganz so voll, halbvoll, aber die zwanzig Prozent, mit denen man nicht viel anfangen kann, die sind leider gleich geblieben, so dass die, ich sage es mal böse, die verwertbare Menge tatsächlich weniger geworden ist. Und um die schlägt sich jeder.“

Und wenn man erst damit hausieren gehen muss, was wir für soziale Leistungen bieten und wieviel Entgelt wir zahlen. Ich glaube das ist ein ganz, ganz schlechter Weg. Dann kriegen wir junge Leute, die nicht motiviert sind oder nicht besser motiviert sind als sie sowieso sind, sondern die des Geldes wegen herkommen.“

5.10.4. Forderungen

Nach ihren Forderungen gefragt, bzw. nach Forderungen, welche der Verband der Wirtschaft Thüringens gegenüber der Politik geltend machen sollte, gaben die meisten an, man solle über die Wiedereinführung eines „Unterrichtstages in der Produktion“ nachdenken. Dies sei eine Errungenschaft der DDR gewesen, welche leider im Zuge der Wende abgeschafft worden sei, jedoch erhebliche Vorteile bringen würde. Bei dem „Unterrichtstag in der Produktion“ (UTP) handelt es sich um wöchentliche Berufspraktische Einheiten für alle Schüler/innen der Mittelstufe in Unternehmen im Umkreis der Schule. Die Unternehmen erhoffen sich durch solch eine Maßnahme eine bessere Berufs- und Technikorientierung, gerade auch bei Mädchen und halten den UTP für ein gutes Mittel zur Berufswahlvorbereitung.³⁵ In dieser Hinsicht würde eine Einführung von allen Befragten Unternehmen begrüßt, fast alle wären bereit sich dafür auch aktiv zu engagieren. Viele haben zwar auch praktische Bedenken, wie hohe Kosten, mangelnde Infrastruktur und Beschäftigungsmöglichkeiten, stehen dem ganzen aber konstruktiv gegenüber. In diesem Zusammenhang wird auch die Wiedereinführung bzw. Stärkung eines technischen Grundbildungsfaches (ähnlich der „polytechnischen Bildung“) als Forderung aufgeworfen.³⁶ Viele betonen, dass auch technische Bildung zur Allgemeinbildung gehöre und in den letzten Jahren vernachlässigt worden sei.³⁷ Dabei betonen alle, dass die Stärkung der Technik nicht zu einer Abwertung der anderen Bereiche führen dürfte. Alle bis auf ein Unternehmen weisen die Forderung nach einer Erhöhung der Stundentafel in den Mathematisch-

³⁵ "Die Einmündung in den Beruf und in einen Betrieb lässt sich pädagogisch vorbereiten, z.B. durch Exkursionen und Betriebspraktika. Die beste Form der Kompetenzfeststellung ist die Erprobung und die Beobachtung in der Praxis." (Eckert in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.149)

³⁶ "Strukturelle Mängel bestehen insofern, als es im Bildungskanon der Sekundarstufe II im Allgemeinen kein Fach mit der spezifischen Aufgabe einer praxisnahen Vorbereitung der Lernenden auf die komplexe Situation in ihrer zukünftigen Berufsarbeit gibt." (Dedering 2004, S.9)

³⁷ "Der schulische Auftrag zur Arbeits- und Berufsorientierung wird an vielen Stellen formuliert. Allerdings ist dieses Gewicht in den Schulen gegenüber der bestehenden Fächerkultur nur schwer durchzusetzen, insbesondere, da die Bezugsfächer der Berufsorientierung (Arbeitslehre, WAT etc.) zu Gunsten der Fächer Deutsch, Mathematik und Fremdsprachen eher zurückgefahren oder ganz eingestellt werden." (Famulla u.a. 2008a, S.5)

Naturwissenschaftlichen Fächern zurück. Neben der Technik als solcher wird vor allem der Wegfall des Faches Technisches Zeichnen bemängelt, welches zentral für viele Berufsausbildungen sei. Man solle sich generell Gedanken machen, welche Aspekte des DDR-Bildungssystems vorschnell abgeschafft worden seien und heute positive Effekte nach sich ziehen könnten. Zu nennen ist hierbei die gute Kinderbetreuungssituation, welche eine höhere und bessere Berufstätigkeit von Frauen (vor allem jungen Frauen) ermögliche und zugleich Rahmenbedingungen zur Verwirklichung eines Kinderwunsches biete, welches wiederum positiven Einfluss auf die Geburtenrate habe. Diese zu steigern müsse oberste Priorität der Politik sein, um dem demographischen Wandel zu begegnen, so jedenfalls einige Befragte. Die Altersstrukturen in den Betrieben werden dabei als wesentlich für die gesamte Entwicklung angesehen. Im Bereich der Ausbildung wird eine noch bessere Verknüpfung von betrieblicher und schulischer Ausbildung angeregt. Vor allem die kleineren Betriebe wünschen sich, entgegen dem Spezialisierungstrend, einfachere und globalere Berufsprofile. Dabei sind die Vorteile von Stufenausbildung, also dem Aufsteigen in eine bessere und spezialisiertere Berufsausbildung nach einer grundlegenden Ausbildung, gerade im Hinblick auf Bewerber mit Förderungsbedarf, besonders in Betracht zu ziehen. Auch eine höherwertige Ausbildung von Ausbildern nach dem Vorbild des Ingenieurspädagogik-Studiums der DDR wurde von einem Ausbildungsleiter angeregt. Im Bereich der Sozialhilfe betonte eine Personalleiterin, dass man nicht nur auf Grundsicherung setzen dürfe, welche nur zu sozialer Ungerechtigkeit und Hartz4-Karrieren führe, sondern mehr kostengünstige/freie gesellschaftliche Angebote schaffen müsse, um im Sinne eine Partizipationsgerechtigkeit, den Jugendlichen einen Ausbruch aus ihrer sozialen Determination zur ermöglichen. Innerhalb des Verbandes sollte über eine Bündelung von Werbemaßnahmen (z.B. durch einen gemeinsamen Stand) und eine gemeinsame Bewerbervermittlung nachgedacht werden, so die Forderung eines Betriebes. Darüber hinaus sollte über Wege nachgedacht werden, Mehrfach-Vertragsabschlüssen³⁸ vorzubeugen, welche mittlerweile ein echtes Problem darstellen würden, da wenig Nachrücker zu Verfügung stünden. Um mehr Planungssicherheit zu bekommen, regte eine Personalleiterin an, die Einführung von Ausbildungskarten (als

³⁸ Kritische Beurteilung dieser Entwicklung: "Jugendliche halten keineswegs an ihren Ausbildungswünschen fest, sondern reagieren flexibel auf den Stellenmarkt und nehmen in Kauf, objektiv, erst recht aber subjektiv degradiert zu werden." (Winkler in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.74)

Berechtigungsschein zum Abschluss eines Ausbildungsvertrages) zu prüfen (wieder am Vorbild der DDR). Neben der curricularen Forderung nach einer stärkeren Technikorientierung wurden von den Befragten auch grundsätzliche Aspekte der Bildungspolitik benannt. So stieß der Bildungsföderalismus bei vielen auf Unverständnis, was einher geht mit der Forderung nach einer stärkeren Zentralisierung und Vereinheitlichung. Ein Personalleiter bemängelte die Qualitätssicherung im Bereich Schule: „Das Leistungssystem überhaupt in Schule, egal ob das jetzt das jetzt die Regelschule ist oder das Gymnasium oder die Berufsschule, da müsste Leistung und ein Qualitätssicherungssystem her. Und es muss Konsequenzen geben, da wo keine Qualität ist, muss es Konsequenzen geben.“ Im selben Kontext muss man auch die Forderung nach Einführung von Kopfnoten sehen. Einigkeit herrscht darüber, dass die Kooperation zwischen Schule und Unternehmen ausbaufähig sei.³⁹ Konkret wünschen sich viele vor allem mehr Betriebsbesichtigungen durch Lehrer, damit diese als Beratungslehrer in Kenntnis der betrieblichen Situation beraten können. Dazu müsste den Beratungslehrern wesentlich mehr Zeit eingeräumt werden, um zum einen Kontakte zu Betrieben aufzubauen und zum anderen die Schüler ausreichend zu beraten.⁴⁰ Ein Ausbildungsleiter forderte konkret: „Also ich bin der Meinung, wenn in der Schule die zwei bis drei Realschulklassen (hat) müsste das dann bald, so mindestens zu 60 Prozent ein Hauptamtlicher Job sein.“ Während sich über die genauen Modalitäten sicherlich noch gestritten werden kann, bleibt als eine wesentliche und konkrete Forderung die Aufwertung der Tätigkeit von Berufsberatungslehrern.

6. Zusammenfassung

Dem Thema Ausbildungsreife wird auch noch in den nächsten Jahren verstärkt Aufmerksamkeit zukommen. Ausbildungsreife lässt sich im Hinblick auf diese Arbeit wie folgt definieren: Ausbildungsreife ist ein Zustand von Bereitschaft und Fähigkeit eine Berufsausbildung zu absolvieren, er umfasst sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen. Zu den fachlichen-psychologischen Kompetenzen gehören vor allem

³⁹ "Erforderlich ist ein Netzwerk von Kontakten, das von wechselseitigem Vertrauen zwischen Schule und Wirtschaft getragen sein muss und das den Lehrkräften ein großes Interesse und ein hohes Maß an Kenntnissen über die regionale Arbeitswelt abverlangt." (Eckert in Schlemmer/Gerstberger 2008, S.155)

⁴⁰ "Ausbildungsfähigkeit zu erwerben ist Aufgabe des Schülers, Ausbildungsfähigkeit zu ermöglichen ist Aufgabe der Schule" (Schlemmer/Gerstberger 2008, S.29)

elementares Wissen und Fähigkeiten im sprachlichen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich, Leistungsmotivation und Reflexionsfähigkeit im Hinblick auf Berufswahlreife. Soziale Fähigkeiten sind im Hinblick auf Umgangsformen, Team- und Kritikfähigkeit gefragt.

Viele Jugendliche werden diesen Anforderungen nicht gerecht, die Ursachen müssen bei den Jugendlichen selbst (Motivation), der Schule (Vermittlung von nötigen Wissen und Fähigkeiten), den Eltern (Erziehung) und den Unternehmen (Bereitstellung von Perspektiven) gesehen werden. Vor allem in Hinblick auf den demographischen Wandel müssen und werden in nächsten Jahren größere Anstrengungen unternommen werden, diesem Problem abzuhelpen. Dabei kann auf erfolgreiche schulische Projekte wie Berufswahlpass und Berufswahlfreundliche Schule zurückgegriffen werden. Unternehmerische Angebote von Praktika und Betriebsbesichtigungen müssen und sollen von der Schule mehr wahrgenommen werden können. Dafür und für eine reflektierte Berufswahlförderung müssen die personellen (in Bezug auf Beratungslehrer) und sachlichen (Mittel für praktischen Unterricht) erhöht werden. Darüber hinaus sollte der mathematisch-naturwissenschaftliche Unterricht seiner Aufgabe der Vermittlung von anwendungsbereiten Grundwissen gerecht werden, dies ließe sich vor allem über einen stärkeren Praxisbezug erreichen. Die Unternehmen werden in den nächsten Jahren vermehrt bereit dazu sein, auch Bewerber aufzunehmen, die den Anforderungen nicht vollständig gerecht werden. Dazu bedarf es größeren Anstrengungen in den Unternehmen und einer höheren öffentlichen Unterstützung. Die Mittel für abH-Maßnahmen müssen erhöht werden und der Zugang dazu erleichtert werden, damit diese auch präventiv wirken können. Eine Wiedereinführung von „Unterrichtstagen in der Produktion“ als Maßnahme zur Förderung der technischen Bildung und zur Unterstützung bei der Berufswahl, scheint sehr erfolgsversprechend. Die Unternehmen zeigen hierbei große Bereitschaft zur Zusammenarbeit, welcher durch die Schulen und das Kultusministerium mit einer ebenso großen Offenheit begegnet werden sollte.

7. Fazit

Wie man der Zusammenfassung entnehmen kann, war diese Arbeit erkenntnisreich, durchaus auch für den Autor selber. Ich habe mich zum ersten Mal vertieft mit Ausbildung beschäftigt, neue Erkenntnisse in Bezug auf Berufswahl genommen und den Eindruck gehabt, ein interessantes, aktuelles und relevantes Thema zu bearbeiten. Als ich damit angefangen habe, konnte ich den Umfang, den die Arbeit annehmen würde, gar nicht erahnen. Stellte sie doch mein erstes eigenes Forschungsprojekt dar und vor allem mein erster Kontakt mit qualitativer Forschung. Mein mangelndes Vorwissen mit qualitativer Forschung stellte mich oft vor Probleme, die ich durch die hohe Bereitschaft und das Interesse der Interviewpartner jedoch ausgleichen konnte. Darüber hinaus bin ich allen Beteiligten des Verbandes für die Möglichkeit dieses Vorhaben umzusetzen, zu großem Dank verpflichtet. Da dies meine erste praktische Erfahrung in diesem Bereich war freue ich mich auf konstruktive Rückmeldungen aller Art. An dem Thema werde ich im Rahmen meiner Bachelor-Arbeit weiterarbeiten. Ich werde mich vertieft mit dem „Unterrichtstag in der Produktion“ auseinandersetzen, in seiner historischen Begründung während der DDR, die Gründe für seine Abschaffung im Rahmen der Transformation und mit den aktuellen Argumenten für seine Wiedereinführung im Rahmen von Modellversuchen.

Tillmann Grüneberg (Dezember 2009)

8. Quellen

8.1. Bücher:

BMBF: Berufsbildungsbericht 2009. Bonn/Berlin 2009

BMBF: Bildungsforschung Band 1 Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Bonn, Berlin 2007

Bonifer-Dörr, Gerhard/ Vock, Rainer (Hrsg.): Berufliche Integration junger Menschen mit besonderem Förderbedarf. Heidelberg 2003

Bonifer-Dörr, Gerhard: Ausbildungsbegleitende Hilfen. Nürnberg 1991

Bundeagentur für Arbeit: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs i. Deutschland- Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. 2009

Cortina, S./Baumert, J./Lechinsky, A./Mayer, K./Trommer, L.: Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Hamburg 2008

Dedering, Heinz: Lernen für die Arbeitswelt. Hamburg 1979

Eberhard, Verena: Das Konzept der Ausbildungsreife ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen- Ergebnisse aus dem BIBB. WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE Heft 83. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2006

Famulla, Gerd/ Möhle, Volker/ Butz, Bert/ Deeken, Sven/ Horst, Meike/ Michaelis, Ute/ Schäfer, Birgit: Stärken fördern- Beiträge von Berufsorientierungsprojekten. Baltmannsweiler 2008

Famulla, Gerd/ Möhle, Volker/ Butz, Bert/ Deeken, Sven/ Horst, Meike/ Michaelis, Ute/ Schäfer, Birgit: Partner der Schule- Berufs- und Lebensweltvorbereitung. Baltmannweiler 2008

Famulla, Gerd/ Möhle, Volker/ Butz, Bert/ Deeken, Sven/ Horst, Meike/ Michaelis, Ute/ Schäfer, Birgit: Berufsorientierung als Prozess- Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Baltmannsweiler 2008

Flick, Uwe: Qualitative Sozialforschung- Eine Einführung. Rowohlt, Hamburg 2009

Frankiewicz, H.: Technik und Bildung: DDR. Berlin 1972

Gericke, Naomi/ Kroll, Stephan/ Troltsch, Klaus/ Ulrich, Joachim Gerd: BIBB- Expertise: Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern -Datenlage zu „Angebot“ und „Nachfrage“ in der Ausbildung. 2008

KMK: Bildungsstandards im Fach Mathematik für den Mittleren Schulabschluss(Jahrgangsstufe 10). Luchterhand, München 2004

KMK: Bildungsstandards im Fach Physik für den Mittleren Schulabschluss (Jahrgangsstufe 10). Luchterhand, München 2005

Kuckartz, Dresing, Rädiker und Stefer (2008). Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS-Verlag.

König, Eckard/Zedler, Peter (Hrsg.): Qualitative Forschung. UTB, Weinheim 2002

Läge, Damian/ Hirschi, Andreas (Hg.): Berufliche Übergänge- Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Berlin 2008

Loebe, Herbert/ Severing, Eckart (Hrsg.): Neue Ausbildungsanforderungen und externes Ausbildungsmanagement. Bielefeld 2007

Mayntz, Renate/ Holm, Kurt/ Hübner, Peter: Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie. Opladen 1969

Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika: Qualitative Sozialforschung (2008)

Schlemmer, Elisabeth/Gerstberger, Herbert (Hrsg.): Ausbildungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2008

Werner, Dirk/ Neumann, Michael/ Schmidt, Jörg: Volkswirtschaftliche Potenziale am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Eine Studie zu den direkten und indirekten Kosten des Übergangsgeschehens sowie Einspar- und Wertschöpfungspotenzialen bildungspolitischer Reformen. Institut der deutschen Wirtschaft Köln

8.2. Online-Quellen (Zugriff September 2009):

Ausbildung 2009- Ergebnisse einer Online-Umfrage. DIHK

<http://www.arbeitsagentur.de/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungspakt/Ausbildungspakt-Nav.html>

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliographie-ausbildungsreife-junger-menschen.pdf

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27512/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Allgemein/Ausbildungsreife-Kriterienkatalog.html

<http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=4973>

<http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/127422>

<http://bildungsklick.de/a/69340/bildungsstandards-nicht-schuld-an-mangelnder-ausbildungsreife/>

http://www.swa-programm.de/tagungen/hamburg/vortrag_schober.pdf

http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2005_Ausbildungsreife_verbessern.pdf

<http://schule-wirtschaft.de/index.php?id=194>

http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Stichwort_ausbildungsreife2.pdf

<http://www.ausbildungspakt-berufsorientierung.de/>

<http://www.berufsstart-thueringen.de/xd/public/content/index.html>

Ehrenthal, Bettina / Eberhard, Verena / Ulrich, Joachim Gerd, 2005, Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen, URL:
<http://www.bibb.de/de/21840.htm>

9. Anhang

- Interview-Leitfaden
- Begleitmaterial

9.1. Interviewleitfaden

1. Eröffnungsfragen

In der Ausbildungsumfrage 2009 des Verbandes der Thüringer Wirtschaft bemängelten ca. 60% der Unternehmen, die mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber. Würden Sie sich dieser Meinung anschließen?

Können Sie dies kurz begründen?

Diese Untersuchung beschäftigt sich mit der Ausbildungsreife als solcher, als auch mit Programmen und Maßnahmen zu ihrer Förderung. Wie wichtig ist Ihnen dieses Thema und für wie schätzen Sie den Handlungsbedarf ein?

2. Merkmale Ausbildungsreife

Was ist, bzw. wie definieren Sie Ausbildungsreife?

An welchen Merkmalen machen Sie Ausbildungsreife fest?

3. Eigene Erfahrungen

Wie erheben Sie diese Merkmale? (Tests, Bewerbungsgespräch, Bewerbungsunterlagen?)

Können Sie Beispielfragen und Aufgaben nennen, an denen die Schüler/innen scheitern?

Gibt es klare Ausschlusskriterien (K.O.-Kriterien)?

Nehmen Sie auch Bewerber an, bei welchen Sie nach Mängel in der Ausbildungsreife festgestellt haben?

Welche Ursachen hat die mangelnde Ausbildungsreife Ihrer Meinung nach?

Was hat sich Ihrer Meinung nach im Qualifikationsgrad der Schulabgänger im Lauf der Zeit geändert (auch zurückblickend auf ihre Schulzeit)?

Wie beurteilen Sie das Entwicklungspotential durch die Ausbildung?

4. Kriterien Ausbildungspakt (siehe Extrablatt)

Kennen Sie die Inhalte des Ausbildungspaktes?

Kennen Sie den Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife?

Wenden Sie diese Kriterien zur Auswahl an?

*Bitte geben Sie zu jedem Kriterium an, wie wichtig es Ihnen ist und warum?
Bitte benennen Sie dabei die größten Problembereiche bei Ihren Bewerbern?*

5. Lehrpläne/Bildungsstandards

Für Mathematik werden durch den Lehrplan für Regelschulen in Thüringen folgende Inhalte festgelegt: (siehe Zusatzblatt 2), halten Sie diese für ausreichend?

Werden diese Vorgaben erreicht?

Die KMK (Kultusministerkonferenz) hat sogenannte Bildungsstandards (siehe Zusatzblatt) verabschiedet, wie beurteilen Sie diese?

Wie beurteilen Sie insgesamt den bildungspolitischen Wandel, weg von einer Inputorientierung hin zu einer Outputorientierung?

6. Programme

Kennen Sie das Modellprojekt Berufsstart Thüringen, bzw. haben Sie daran teilgenommen? *(Stichwort: Berufswahlpass)*

Wie beurteilen Sie die unterstützenden Leistungen der Bundesagentur für Arbeit?
Wie schätzen Sie die Beratung durch das BIZ ein?

Welche Programme/Maßnahmen können Ihrer Meinung nach, zu einer zweckmäßigen Nachschulung führen, bzw. präventiv wirken?

Nutzen Sie/benötigen Sie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)?

Inwieweit engagieren Sie sich als Betrieb für solche Maßnahmen? z.B. in sogenannten regionalen Wirtschaft-Schule-Kooperationen?

Nutzen Sie Angebote des externen Ausbildungsmanagement?

7. Maßnahmen

Was müsste sich Ihrer Meinung nach im Bildungssystem ändern, um Ausbildungsreife zu fördern?

Welche Fächer bedürfen mehr Förderung?

Welche Forderungen sollte der Verband der Thüringer Wirtschaft gegenüber der Politik vertreten?

Sehen Sie eine Bringschuld der Politik, der Schulen?

8. Abschlussfragen

Gibt es innerhalb der Thematik noch Aspekte, die nicht angesprochen wurden, aber angesprochen werden sollten?

In welcher Form wünschen Sie sich eine Rückmeldung über die Ergebnisse dieser Untersuchung?

9.2. Begleitmaterial:

Thüringer Schulgesetz (ThürSchulG) vom 6. August 1993

§ 1 Recht auf schulische Bildung

(1) Jeder junge Mensch hat ein Recht auf schulische Bildung und Förderung.

§ 2 Gemeinsamer Auftrag für die Thüringer Schulen

...Wesentliche Ziele der Schule sind die Vermittlung von Wissen und Kenntnissen, die Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Vorbereitung auf das Berufsleben,...

Thüringer Schulordnung - ThürSchulO -vom 20. Januar 1994

§ 44 Rahmenstundentafel, Lehrpläne, Stundenplan

(2) Die Unterrichtsinhalte werden von dem für das Schulwesen zuständigen Ministerium durch Lehrpläne vorgegeben. Der Thüringer Bildungsplan für Kinder bis zehn Jahre ist zu beachten. Das Erreichen der Bildungsstandards ist sicherzustellen.

Gesamtlehrplan Regelschule Thüringen:

Die in der **Regelschule** vermittelte Grundbildung erfährt ihre Spezifik durch eine berufsorientierende und berufsvorbereitende Komponente, zu der jedes Fach einen Beitrag leistet. Die Fächer im Unterrichtsbereich Arbeit-Wirtschaft-Technik und die Wahlpflichtfächer haben dabei spezifische Anteile. Die praktische, handlungsorientierte Ausrichtung der Regelschule ist eines ihrer wesentlichen Merkmale.

Unterrichtswoche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28																																
Klassenstufe 5	5.1 Rechnen mit natürlichen Zahlen 44 Stunden										5.2 Größen 32 Stunden										5.3 Geometrische Grundbegriffe und Beziehungen 16 Stunden										5.4 Achsensymmetrische Figuren 20 Stunden																													
Klassenstufe 6	6.1 Teilbarkeit natürlicher Zahlen 20 Stunden										6.2 Rechnen mit gebrochenen Zahlen 56 Stunden										6.3 Symmetrien und Abbildungen 36 Stunden																																							
Klassenstufe 7	7.1 Prozent- und Zinsrechnung 24 Stunden										7.2 Proportionalität 20 Stunden										7.3 Rationale Zahlen 24 Stunden										7.4 Lineare Gleichungen und lineare Ungleichungen 24 Stunden										7.5 Dreiecke und Vierecke 20 Stunden																			
Klassenstufe 8	8.1 Arbeiten mit Variablen 20 Stunden										8.2 Lineare Gleichungen mit zwei Lösungsvariablen und lineare Funktionen 36 Stunden										8.3 Wur-zeln 4 h										8.4 Kreis und Kugel 12 Stunden										8.5 Prismen und Zylinder 30 Stunden										8.6 Stochastik 10 Stunden									
Klassenstufe 9 Kurs II	9.1 Ähnlichkeit 20 Stunden										9.2 Arbeiten mit Variablen 16 Stunden										9.3 Lineare Gleichungen und lineare Gleichungssysteme 24 Stunden										9.4 Pyramiden und Kegel 16 Stunden										9.5 Quadratische Funktionen und quadratische Gleichungen 26 Stunden										9.6 Stochastik 10 Stunden									
Klassenstufe 10	10.1 Potenzen, Potenzfunktionen und exponentielles Wachstum 24 Stunden										10.2 Trigonometrie 27 Stunden										10.3 Komplexe Übungen 18 Stunden																																							
Klassenstufe 9 Kurs I	9.1 Lineare Gleichungen 25 Stunden										9.2 Ähnlichkeit; Darstellung und Berechnung von Flächen und Körpern 40 Stunden										9.3 Stochastik 15 Stunden										9.4 Sachrechnen 35 Stunden																													
5 h	25 Stunden																																																											

Bildungsstandards der KMK:

Nationale Bildungsstandards formulieren verbindliche **Anforderungen an das Lehren und Lernen in der Schule**. Sie stellen damit innerhalb der Gesamtheit der Anstrengungen zur **Sicherung und Steigerung der Qualität schulischer Arbeit** ein zentrales Gelenkstück dar. Bildungsstandards benennen präzise, verständlich und fokussiert die wesentlichen Ziele der pädagogischen Arbeit, ausgedrückt als erwünschte Lernergebnisse der Schülerinnen und Schüler. Damit konkretisieren sie den Bildungsauftrag, den Schulen zu erfüllen haben.

Für das Fach Mathematik (Auswahl):

Die Schülerinnen und Schüler

- verwenden Prozent- und Zinsrechnung sachgerecht
- wählen, beschreiben und bewerten Vorgehensweisen und Verfahren, denen Algorithmen bzw. Kalküle zu Grunde liegen
- nutzen zur Kontrolle Überschlagsrechnungen und andere Verfahren
- wählen Einheiten von Größen situationsgerecht aus (insbesondere für Zeit, Masse, Geld, Länge, Fläche, Volumen und Winkel)
- berechnen Volumen und Oberflächeninhalt von Prisma, Pyramide, Zylinder, Kegel und Kugel sowie daraus zusammengesetzten Körpern,

- berechnen Streckenlängen und Winkelgrößen, auch unter Nutzung von trigonometrischen Beziehungen und Ähnlichkeitsbeziehungen
- beschreiben und begründen Eigenschaften und Beziehungen geometrischer Objekte (wie Symmetrie, Kongruenz, Ähnlichkeit, Lagebeziehungen) und nutzen diese im Rahmen des Problemlösens zur Analyse von Sachzusammenhängen
- wenden Sätze der ebenen Geometrie bei Konstruktionen, Berechnungen und Beweisen an, insbesondere den Satz des Pythagoras und den Satz des Thales
- nutzen Funktionen als Mittel zur Beschreibung quantitativer Zusammenhänge, erkennen und beschreiben funktionale Zusammenhänge und stellen diese in sprachlicher, tabellarischer oder graphischer Form sowie gegebenenfalls als Term dar,
- analysieren, interpretieren und vergleichen unterschiedliche Darstellungen funktionaler Zusammenhänge (wie lineare, proportionale und antiproportionale)
- wenden insbesondere lineare und quadratische Funktionen sowie Exponentialfunktionen bei der Beschreibung und Bearbeitung von Problemen an,
- verwenden die Sinusfunktion zur Beschreibung von periodischen Vorgängen
- interpretieren Daten unter Verwendung von Kenngrößen

Beispielaufgaben:

(4) Würfel

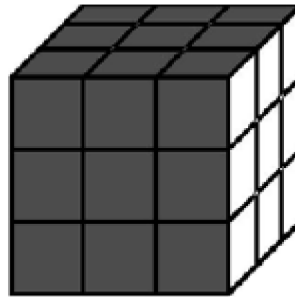
Aufgabenstellung

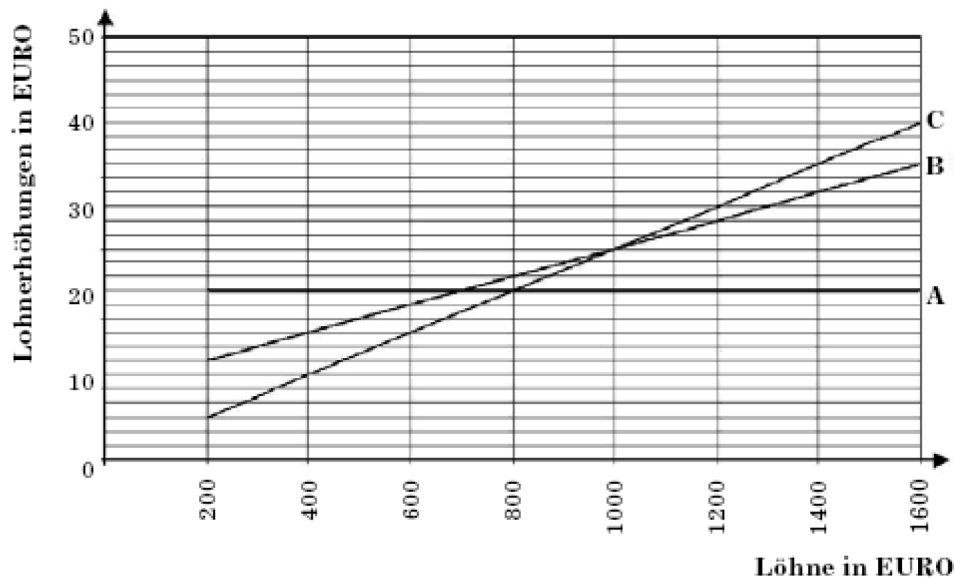
Fünf Seiten eines Würfels von 3 cm Kantenlänge werden rot angestrichen, die sechste Fläche bleibt ohne Anstrich.

- a) Wie viel Prozent der Würfeloberfläche sind rot?

Der Würfel wird in Teilwürfel von 1 cm Kantenlänge zerlegt. Diese Teilwürfel werden in ein Gefäß gelegt, aus dem anschließend einer mit geschlossenen Augen entnommen wird.

- b) Mit welcher Wahrscheinlichkeit hat der entnommene Würfel keine, genau eine (zwei, drei, vier) rot angestrichene Fläche(n)?



(5) Lohnerhöhung**Aufgabenstellung**

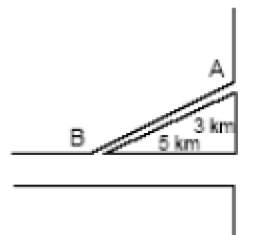
Die Graphik zeigt drei verschiedene Modelle (Modell A, Modell B, Modell C) für Lohnerhöhungen.

- Listen Sie in einer Tabelle (200 €, 400 €, 600 €, ..., 1600 €) die Lohnerhöhungen der verschiedenen Modelle in Abhängigkeit vom Lohn auf.
- Erstellen Sie eine weitere Graphik für die verschiedenen Modelle, die den Zusammenhang zwischen dem Lohn (in €) und der Lohnerhöhung (in %) darstellt.
- Beide Graphiken stellen den gleichen Sachverhalt dar. Eine soll in einer Veröffentlichung erscheinen (z. B. Zeitungsartikel). Welche würden Sie auswählen, wenn Sie Modell A bevorzugen? Begründen Sie Ihre Wahl.

(1) Lohnt sich die Abkürzung?**Aufgabenstellung**

Viele Autofahrer benutzen für die Fahrt von A nach B nicht die stark befahrenen Hauptstraßen, sondern einen „Schleichweg“.

Äußern Sie sich, ob die Abkürzung eine Zeitersparnis bringt, wenn man auf dem „Schleichweg“ durchschnittlich mit 30 km/h und auf den Hauptstraßen durchschnittlich mit 50 km/h fahren kann.



9.3. Kriterienkatalog des Ausbildungspaktes:

- Schulische Basiskenntnisse:

(Recht-)Schreiben
 Lesen (mit Texten und Medien umgehen)
 Sprechen und Zuhören (mündliches Ausdrucksvermögen)
 Mathematische Grundkenntnisse
 Wirtschaftliche Grundkenntnisse

- Psychologische Leistungsmerkmale:

Sprachbeherrschung
 Rechnerisches Denken
 Logisches Denkvermögen
 Räumliches Vorstellungsvermögen
 Merkfähigkeit
 Bearbeitungsgeschwindigkeit
 Befähigung zur Daueraufmerksamkeit

- Physische Merkmale:

Altersgerechter Entwicklungsstand
 Gesundheitliche Voraussetzungen

- Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit:

Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz
 Kommunikationsfähigkeit
 Konfliktfähigkeit
 Kritikfähigkeit
 Leistungsbereitschaft
 Selbstorganisation/Selbstständigkeit
 Sorgfalt
 Teamfähigkeit
 Umgangsformen
 Verantwortungsbewusstsein
 Zuverlässigkeit

- Berufswahlreife:

Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz